

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ
Кафедра обліку і аудиту**

«До захисту в ЕК»

Директор інституту (декан факультету)

_____ Олег ШЕРЕМЕТ _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

« ____ » _____ 2024 р.

«До захисту допущено»

В.о. завідувача кафедри

_____ Ольга МИХАЙЛЕНКО _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

« ____ » _____ 2024 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТРА**

зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
(код та назва спеціальності)

освітньо-професійної програми Облік і аудит

на тему: «Облікове, інформаційне та контрольне забезпечення процесу
розрахунків з оплати праці»

Виконав: здобувач 2 курсу, групи 5

_____ Ісаєва Дар'я Русланівна _____
(прізвище, ім'я, по батькові повністю) (підпис)

Керівник _____ Михайленко Ольга Валеріївна _____
(прізвище, ім'я та по батькові повністю) (підпис)

Рецензент _____
(прізвище та ініціали) (підпис)

Я як здобувач Національного університету харчових технологій розумію і підтримую політику університету з академічної доброчесності. Я не надав і не одержував недозволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Здобувач _____
(підпис)

Київ – 2024 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ

Кафедра обліку і аудиту
Освідній ступінь магістр
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Освітньо-професійна програма «Облік і аудит»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри обліку і аудиту

_____ Ольга МИХАЙЛЕНКО

« 09 » жовтня 2023 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА
ІСАЄВОЇ ДАР'Ї РУСЛАНІВНИ

1. Тема роботи «Облікове, інформаційне та контрольне забезпечення процесу розрахунків з оплати праці»
2. керівник роботи Михайленко Ольга Валеріївна доцент, кандидат економічних наук
затверджені наказом закладу вищої освіти від «09» жовтня 2023 року №575-КС
3. Строк подання здобувачем роботи 01 лютого 2024 року.
4. Вихідні дані до роботи Закон України, Нормативно-правові акти, первинна документація ПрАТ «Лантманнен Акса», Постанови Кабінету Міністрів, фінансова, статистична та податкова звітність ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2022 – 2021 роки.
5. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які необхідно розробити) Вступ, Розділ I. Методологічні основи сутності розрахунків з оплати праці, Розділ II. Аналіз діяльності ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021-2022 роки та організація та методика проведення економічного аналізу процесу розрахунків з оплати праці, Розділ III. Теоретико- методологічні основи аудиту процесу розрахунків з оплати праці, Висновки і пропозиції
6. Перелік графічного матеріалу: Табл. Дослідження визначення поняття «заробітна плата» у літературних джерелах, Табл. Види заробітної плати, Рис. Структура заробітної плати визначена відповідно до Закону України «Про оплату праці», Рис. Структура виплат працівникам підприємств відповідно до НП(С)БО 26 «Виплати працівникам», Рис. Документи, які забезпечують облік розрахунків за виплатами працівникам, Табл. Типові форми первинних документів з обліку оплати праці, Рис. Схема обліку господарських операцій на рахунку 661 «Розрахунки із заробітної плати», Табл. Типові проведення операцій з оплати праці, Табл. Кореспонденція рахунків по утриманню із заробітної плати, Табл. Кореспонденція рахунків по операціях з відпустками, Табл. Кореспонденція рахунків з нарахування та виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності, Табл. Кореспонденція рахунків з нарахування компенсації за невикористані дні відпустки, Табл. Кореспонденція рахунків з списання нарахованої

заробітної плати, Рис. Надбавка до окладу в системі «Дебет Плюс», Рис. Відображення витрат на оплату праці в програмі «Дебет Плюс», Рис. Логотип великого скандинавського холдингу Lantmännen, Табл. Основні показники результативності діяльності ПрАТ «Лантманнен Акса», Табл. Аналіз фінансової стійкості ПрАТ «Лантманнен Акса» 2022 рік, Табл. Аналіз відносних показників фінансової стійкості ПрАТ «Лантманнен Акса», Табл. Аналіз показників ділової активності ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021- 2022 роки, Рис. Інформація щодо вартості чистих активів ПрАТ «Лантманнен Акса, Табл. Аналіз ліквідності балансу ПрАТ «Лантманнен Акса» на кінець 2022 року, Табл. Аналізу руху персоналу ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021 –2022 роки, Табл. Аналіз питомої ваги витрат на оплату праці в структурі операційних витрат, Рис. Структура елементів операційних витрат 2021і 2022 років, Табл. Аналіз ефективності використання коштів на оплату праці ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021-2022 рр, Табл. Аналіз складу, структури та динаміки фонду заробітної плати підприємства за 2021-2022 рр, Табл. Аналіз продуктивності праці для ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021 – 2022рр., Табл. Аналіз середньої заробітної плати ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021-2022 рр., Табл. Відображення аудиту розрахунків з оплати праці на основі господарських операцій, Табл. Типові порушення обліку розрахунків за оплати праці за результатами аудиту, Табл. Програма аудиту розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Лантманнен Акса», Рис. Процес контролю розрахунків з оплати праці.

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Вступ	09.10.23-10.10.23	Виконано
2	Розділ 1. Методологічні основи облікового забезпечення процесу розрахунків з оплати праці	11.10.23-31.10.23	Виконано
3	Розділ 2. Аналіз діяльності ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021-2022 роки та організація і методика проведення економічного аналізу процесу розрахунків з оплати праці	01.11.23-30.11.23	Виконано
4	Розділ 3. Теоретико-методологічні основи аудиту процесу розрахунків з оплати праці	01.12.23-29.12.23	Виконано
5	Висновки і пропозиції	16.01.24-24.01.24	Виконано
6	Список використаних літературних джерел	25.01.24-30.01.24	Виконано

Здобувач _____
(підпис)

Дар'я ІСАЄВА
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____
(підпис)

Ольга МИХАЙЛЕНКО
(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна магістерська робота на тему «Облікове, інформаційне та контрольне забезпечення процесу розрахунків з оплати праці» містить: 89 сторінок тексту, 23 таблиці, 21 рисунок, 30 найменувань джерел використаної літератури.

Дослідження присвячене розкриттю проблеми з удосконалення облікового та контрольного забезпечення процесу розрахунків з оплати праці.

Кваліфікаційна робота складається з вступу, 3-х розділів, висновків та пропозицій, переліку використаної літератури та додатків.

У вступі дипломної роботи наведено актуальність теми дослідження, мета, поставлені задачі.

В першому розділі розкрито наукові дослідження економічної сутності розрахунків з оплати праці, нормативно-правового регулювання обліку, аналізу, аудиту процесу розрахунків з оплати праці. Розділ розкриває значення інформаційних технологій обліку процесу розрахунків з оплати праці та їх практичне застосування.

У другому розділі проведено аналіз особливостей виробничо-господарської діяльності ПрАТ «Лантманнен Акса», його техніко-економічна характеристика, схема управління, описано структуру бухгалтерії, проведено динаміку показників фінансової стійкості, прибутковості, ліквідності активів, відображено фінансові результати діяльності обраного підприємства за два останніх роки.

У третьому розділі розкриваються особливості проведення аудиту розрахунків з оплати праці, його особливості та основні етапи. Результати здійсненого у магістерській роботі дослідження стали основою до запропонованих заходів з покращення обліково-аналітичного, контрольного забезпечення процесу розрахунків з оплати праці у третьому розділі.

Ключові слова: заробітна плата, фонд оплати праці, облік розрахунків заробітної плати, і аудит процесу розрахунків з оплати праці.

ANNOTATION

The qualifying master's thesis on the topic "Accounting, information and control support for the process of payroll calculations" contains: 89 pages of text, 23 tables, 21 figures, 30 names of sources of used literature.

The study is devoted to the disclosure of the problem of improving the accounting and control support for the process of payroll calculations.

The qualification work consists of an introduction, 3 sections, conclusions and proposals, a list of used literature and appendices.

The introduction to the thesis presents the relevance of the research topic, purpose, objectives.

In the first chapter, the scientific research of the economic essence of labor payment calculations, regulatory and legal regulation of accounting, analysis, and audit of the labor payment calculation process is revealed. The chapter reveals the importance of information technology accounting for the process of payroll calculations and their practical application.

In the second section, an analysis of the peculiarities of the production and economic activity of PJSC "Lantmannen Aksa", its technical and economic characteristics, management scheme, the structure of the accounting department is described, the dynamics of indicators of financial stability, profitability, liquidity of assets are analyzed, and the financial results of the selected company's activities for the last two years are shown.

The third chapter reveals the specifics of conducting an audit of payroll calculations, its features and main stages. The results of the research carried out in the master's thesis became the basis for the proposed measures to improve the accounting and analytical, control provision of the process of payment calculations in the third chapter.

Key words: wages, payment fund, payroll accounting, and audit of the payment calculation process.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ I. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	10
1.1 Наукові дослідження сутності розрахунків з оплати праці	10
1.2 Нормативно-правове регулювання обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці	14
1.3 Організація та методика обліку розрахунків з оплати праці	17
1.4 Новітні інформаційні технології з обліку розрахунків з оплати праці..	31
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ I	34
РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПрАТ «ЛАНТМАННЕН АКСА» ЗА 2021- 2022 РОКИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОЦЕСУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	35
2.1 Організаційно-економічна характеристика та організація обліку на ПрАТ «Лантманнен Акса».....	35
2.2 Аналіз виробничо-господарської діяльності та фінансового стану ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021-2022 рр.....	41
2.3. Методологічні та практичні основи аналізу процесу розрахунків з оплати праці за 2021-2022 рр	54
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II	63
РОЗДІЛ III. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ АУДИТУ ПРОЦЕСУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	64
3.1 Теоретичні аспекти аудиту процесу розрахунків з оплати праці	64
3.2 Організація проведення аудиту на ПрАТ «Лантманнен Акса» процесу розрахунків з оплати праці	68
3.3 Напрями удосконалення обліково-аналітичних та контрольних аспектів процесу розрахунків з оплати праці	73
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ III	76
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	80

ВСТУП

Актуальність теми. Питання заробітної плати завжди цікавило і цікавитиме населення, адже це один із основних засобів існування сучасної людини, в цьому і спостерігається актуальність обраної мною теми. Лише налагоджена система і форма нарахування оплати праці може впливати на підвищення результатів виробництва, продуктивності праці, ефективності діяльності, а також оптимальному дотриманні інтересів як робітника, так і власника підприємства. Тому очевидно є потреба в об'єктивній, своєчасній та достовірній інформації про стан розрахунків з оплати праці і взаємозв'язки усіх сторін соціально-трудових відносин держави, роботодавця і найманого працівника.

В Законі України «Про оплату праці» [1] зазначається, що заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Економічні зміни, що відбуваються в Україні впродовж останніх років, направленні на перебудову господарського механізму, тотального ринкової економіці. Виробництво кожної галузі прямо чи опосередковано залежить від таких факторів як кадри, праця й оплата.

Загалом на ефективність виробництва впливають такі чинники, як кваліфікація робітників та їх використання, від чого в свою чергу залежить обсяг і темпи виробництва продукції та надання послуг. Використання трудових ресурсів впливає на зміну показників продуктивності праці. Продуктивність праці знаходиться під прямим впливом системи оплати праці, тому що вона стимулює ріст кваліфікації праці, підвищує технічний рівень виконаної роботи.

Навіть при значній кількості проведених досліджень, різноманітних аспектів, таких як теоретичні, методичні, організаційні, практичні, нормативно-правові та інші аспекти обліку, аналізу та аудиту розрахунків з

оплати праці, залишається недостатньо вивченими. Особливо це стосується аспектів, пов'язаних із змістом, суттю та компонентами оплати праці.

Метою роботи є розкриття теоретичних аспектів, пов'язаних із обліком та аналізом заробітної плати, а також оцінка їхньої застосовності в практичній сфері, на прикладі аналізу даних про заробітну плату на ПрАТ «Лантманнен Акса».

Поставлена мета вимагає вирішення наступних завдань:

- розкрити економічну суть розрахунків з оплати праці та визначити роль трудових ресурсів на підприємстві;
- проаналізувати нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці та управління трудовими ресурсами на підприємстві;
- розглянути бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці, визначивши його особливості та методи;
- розглянути документування операцій, пов'язаних із розрахунками з оплати праці, та визначити необхідні процедури та форми документів;
- проаналізувати динаміку та структуру розрахунків з оплати праці та трудових ресурсів на підприємстві, звертаючи увагу на їх зміни та тенденції;
- розробка обґрунтованих економічно пропозицій щодо покращення системи обліку та оплати праці на підприємстві.

Об'єкт дослідження. Центром нашої уваги виступає оплата праці на ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021-2022рр, а саме - впровадження обліку, аналізу та аудиту оплати праці та управління трудовими ресурсами.

Предмет дослідження. Теоретико-організаційні основи ведення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, аналізу ефективності використання та аудиту оплати праці.

Методи дослідження. У кваліфікаційній роботі використано широкий спектр методів дослідження. Для вивчення процесу виникнення, формування і розвитку предмета дослідження в хронологічній послідовності використовувався ретроспективний метод. Аналіз історії термінів і позначень, які використовувалися, проводився за допомогою термінологічного методу.

Для деталізації і розчленування об'єкта дослідження на окремі важливі складові використовувався системний аналіз. Синтез використовувався для узагальнення методики функціонування предмета дослідження. Інформаційне моделювання слугувало для формування висновків на основі системного аналізу та синтезу теорії й практики методики обліку розрахунків з оплати праці. Зіставлення даних у динаміці проводилося за допомогою методу порівняння, а вивчення аналізованих процесів - за допомогою методу відносних і середніх величин. Для дослідження теоретичних розробок вітчизняних та зарубіжних вчених був використаний монографічний підхід.

Інформаційною основою є законодавчі акти, нормативні документи та інструкції від Національного банку України, Міністерства фінансів, Державної контрольно-ревізійної служби України, Кабінету Міністрів України, а також монографічні дослідження, періодична економічна література та аналітичні матеріали з бухгалтерії від ПрАТ «Лантманнен Акса».

Практичне значення даної роботи полягає в розробці рекомендацій для покращення системи обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.

РОЗДІЛ І. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Наукові дослідження сутності розрахунків з оплати праці

Аналізуючи концепцію «заробітна плата», важливо усвідомити, що цей термін використовується у відношенні до працівників, які працюють за наймом і отримують компенсацію за свою працю наперед визначеному обсязі. У заробітній платі враховуються фінансові винагороди, які працівник отримує за виконану роботу від роботодавця.

Вперше термін «заробітна плата» був визначений англійським економістом В. Петті приблизно у XVII столітті. В своїх визначеннях він розглядав заробітну плату як ціну і старався з'ясувати об'єктивні фактори, аналізуючи природну цінність праці. У своїх роздумах вчений приділяв увагу визначенню вартості праці через оцінку засобів існування.

А. Сміт зауважував, що: «основою заробітної плати є вартість засобів існування, які є необхідними аби забезпечити життя робітника та виховання дітей. Нижньою межею, на думку науковця, є фізичний мінімум, а величина заробітної плати – це норми споживання, які склалися за традиціями, культурою, боротьбою робітників» [2].

Сердюк В.Н. вказує, що заробітна плата, як економічна категорія та компонент системи господарювання, є однією з найбільш складних. Це обумовлено тим, що в ній відображаються відносини виробництва та розподілу, взаємодія різних учасників економічних інтересів, рівень розвитку продуктивних сил, зрілість виробничих відносин і багато інших аспектів суспільного життя» [3].

Сучасні економісти західних країн, такі як М. Гертнер та Дж. Хікс, розглядають працю як товар, який можна купувати або продавати. Концепцію, що працю неможливо продати, висловлену К. Марксом, вони не приймають. К. Маркс наголошував, що праця не існує до моменту, коли вона купується чи продається, і вона є свідомою та цілеспрямованою діяльністю людей. За його твердженням, на ринку робітник може продати лише свою здатність до праці, включаючи ряд фізичних та розумових характеристик.

На даний момент існує різноманіття тлумачень суті заробітної плати, представлених різними поглядами наукових дослідників (табл.1.1).

Таблиця 1.1

Дослідження визначення поняття «заробітна плата» у літературних джерелах

№	ПІБ автора	Характеристика поняття «оплата праці»
1	2	3
1.	Бражнікова Л.М., Гарна С.О., Шнурко А.М. [4]	Оплата праці є важливою характеристикою ринку праці, визначається умовами цього ринку і одночасно її рівень визначає попит на працю та її пропозицію. Оплата праці поєднує інтереси та потреби працівників, роботодавців та держави, тобто визначає ефективність соціально-трудових відносин. Визначення поняття «оплата праці» на законодавчому рівні є достатньо поверховим, що не дає змогу глибоко проаналізувати і зрозуміти як економічні, так і соціальні аспекти цього поняття.
2.	Васюренко Л.В. [5]	Оплата праці – це обов'язок роботодавця щодо виплати найма- ному працівникові зароблених ним коштів за виконану ним роботу (або надані послуги) відповідно до умов трудового договору.
3.	Лаптії І. С [6]	Оплата праці – це система юридичних норм, спрямованих на організацію всієї системи правовідносин у цій сфері і регламентацію окремих її елементів, пов'язаних із забезпеченням та здійсненням роботодавцем виплат працівникам.
4.	Н.В. Овсюк [7]	Оплата праці – синонім заробітної плати. Різниця між ними полягає лише в тому, що поняття заробітної плати акцентує увагу на об'єкті правовідносин між працівником і власником, а категорія оплати праці вказує на дію власника, яку він повинен здійснити на підставі наявних трудових правовідносин.
5.	Олійник С.О., Чухно К.В. [8]	Оплата праці – це винагорода за працю, основний дохід працівників, саме тому облік розрахунків з оплати праці – найскладніша ділянка роботи бухгалтера.
6.	В.І. Прокопенко [9]	Оплата праці – це винагорода, що встановлюється попередньо в державно-нормативному порядку або за угодою сторін трудового договору.

Основна ідея заробітної плати розкривається через її функції, які мають виконуватися в процесі суспільного відтворення робочої сили. Сучасна наукова література відзначається значною різноманітністю тлумачень функцій оплати праці, причому сутність однієї й тієї ж функції трактується різними дослідниками по-різному.

С.В. Мочерний, в рамках своїх досліджень, визначає три основні функції заробітної плати: відтворювальну, стимулюючу і розподільчу. О.І. Гадзевич, у

свою чергу, виділяє стимулюючу та мотиваційну функції трудових доходів робітників як першочергові, але враховує інші функції заробітної плати, такі як відтворювальна та соціальна [10]. Науковці, такі як А.В. Калина, Г.Т. Завіновська та І.Л. Петрова, також розглядають чотири основні функції заробітної плати: стимулюючу, відтворювальну, соціальну та регулюючу.

Так, як і будь-яка економічна категорія, заробітна плата має свою власну структуру, яка визначена Інструкцією зі статистики заробітної плати [11]. У цій інструкції уточнено види виплат, які входять до фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Види заробітної плати

Основна зарплата	Додаткова зарплата	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати
1	2	3
• заробітна плата нарахована за виконану роботу; • суми відсоткових або комісійних нарахувань; • авторські гонорари.	• надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів; • премії за виробничі результати; • винагороди за вислугу років, стаж роботи; • оплата за працю у вихідні та святкові дні; • інші виплати.	• оплата простоїв не з вини працівників; • винагороди за підсумками роботи за рік; • премії, одноразові заохочення; • матеріальна допомога; • трудові та соціальні пільги працівникам.



Рис.1.1 – Структура заробітної плати визначена відповідно до Закону України «Про оплату праці»

Заробітна плата прямо пов'язана з ефективністю роботи підприємства, вираженою у показнику продуктивності праці. З економічної точки зору було доведено, що ці показники взаємодіють. Збільшення продуктивності праці є передумовою для підвищення рівня оплати праці. Навпаки, підвищення рівня оплати праці є значущим мотиваційним чинником для підвищення продуктивності праці. Аналіз середньої заробітної плати та взаємозв'язку темпів її зростання слід проводити в контексті темпів зростання продуктивності праці, причому темпи зростання продуктивності праці мають перевищувати темпи зростання заробітної плати.

Фонд оплати праці при плануванні має на меті сприяти розвитку підприємства, стимулювати працівників до ефективної праці та уникати

дискримінації. У цьому контексті пропонується використовувати такі критерії при плануванні оплати праці:

- 1) **Доцільність:** Система оплати праці повинна сприяти досягненню цілей підприємства шляхом стимулювання відповідної поведінки працівників.
- 2) **Керованість:** Система оплати праці має бути стабільною, прозорою та піддається ефективному контролю.
- 3) **Гнучкість:** Система оплати праці повинна бути гнучкою та здатною адаптуватися до змінних виробничо-економічних та соціальних умов функціонування підприємства.

1.2 Нормативно-правове регулювання обліку, аналізу та аудиту процесу розрахунків з оплати праці

Соціально-економічні права громадян України, зокрема право на оплату праці і право на працю, є ключовими. Ці права забезпечуються Конституцією України, міжнародно-правовими актами та внутрішнім законодавством України.

Ефективне управління процесами у сфері праці та результативна діяльність підприємств будь-яких форм господарювання взагалі неможливі без своєчасного, правильного, документально обґрунтованого, доступного і зрозумілого бухгалтерського обліку розрахунків за виплатами працівникам.

Основними документами, що регулюють оплату праці працівників підприємств, установ і організацій усіх форм власності та видів діяльності, є:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про оплату праці»;
- Податковий кодекс України;
- Закон України «Про колективні договори і угоди»;
- Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;
- НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» та інші.[12]

Згідно з Законом України "Про оплату праці", визначаються економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах. Закон відображає структуру заробітної плати,

встановлює порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати, регулює джерела коштів на оплату праці, а також визначає систему організації і тарифну систему оплати праці [13].

НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» визначає методологічні принципи бухгалтерського обліку, формування інформації щодо виплат (як у грошовій, так і у негрошовій формі), які здійснюються за виконану працю працівниками, а також встановлює порядок розкриття цієї інформації у фінансовій звітності [14].

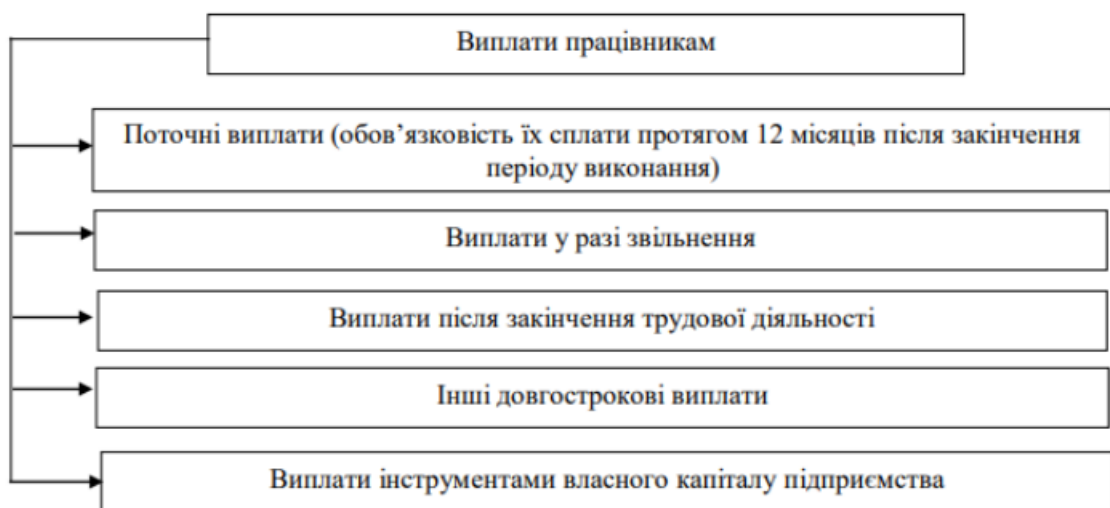


Рис.1.2– Структура виплат працівникам підприємств відповідно до НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»

Кожного місяця роботодавець зобов'язаний виплачувати працівнику повну заробітну виплату за повний робочий день, яка може включати в себе такі компоненти як систематичні премії, посадовий оклад, та інші постійні доплати (за винятком доплат за підвищений ризик для здоров'я при роботі в нічний та надурочний час, за роз'їзний характер робіт, за роботу в несприятливих умовах праці, та за виконання роботи в святкові та ювілейні дні).

Теперішнім трудовим законодавством передбачені забезпечення працівників щодо здійснення їхніх прав і відповідальність за виконання трудових обов'язків. Ці гарантії трудових прав встановлені при прийомі на

роботу, зміні умов трудового договору, його припиненні та визначені у колективному договорі товариства[15].

Визначено, що умови трудового договору не можуть містити положень, які не відповідають законодавству України щодо охорони праці. При укладенні трудового договору громадянин повинен отримати чітку інструкцію та інформацію від власника підприємства або уповноваженої особи, підписуючи розписку щодо умов праці на підприємстві. Також необхідно відзначити, що працівнику повинна чітко надаватися інформація про робоче місце, включаючи фактори, які відносяться до небезпечних і шкідливих виробничих умов, та можливі наслідки їх впливу на його здоров'я.

Законодавство забороняє укладання трудового договору з громадянином, якому, згідно з медичним висновком, протипоказана запропонована робота з огляду на його стан здоров'я. Основною гарантією є право працівника відмовитися від запропонованої роботи у разі, якщо виробнича ситуація створює небезпеку для його життя чи здоров'я. Факт наявності такої ситуації підтверджується фахівцями з охорони праці підприємства за участю представника профспілки та уповноваженого трудового колективу. Протягом періоду простою з цих причин, не з вини працівника, йому зберігається право на отримання середнього заробітку.

Крім того, працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням у випадку, якщо власник не дотримує вимог законодавства щодо охорони праці або умов колективного договору з цих питань. У такому випадку працівнику нараховується вихідна допомога у розмірі, визначеному колективним договором, але не менше тримісячного заробітку (згідно з частиною 3 статті 38 і статтею 44 Кодексу законів про працю) [16].

Для ефективного внутрішнього аудиту та досягнення його мети важливо чітко визначити об'єкти аудиту:

- елементи облікової політики, такі як колективний договір, трудова дисципліна, система контролю та інші відповідні аспекти;
- операції з обліку, зокрема оплата праці, інші виплати та їх оподаткування;

- записи в регістрах обліку, охоплюючи як аналітичний, так і синтетичний облік;
- інформаційні дані про результати інвентаризацій, ревізій, включаючи акти, протоколи та постанови. [17]

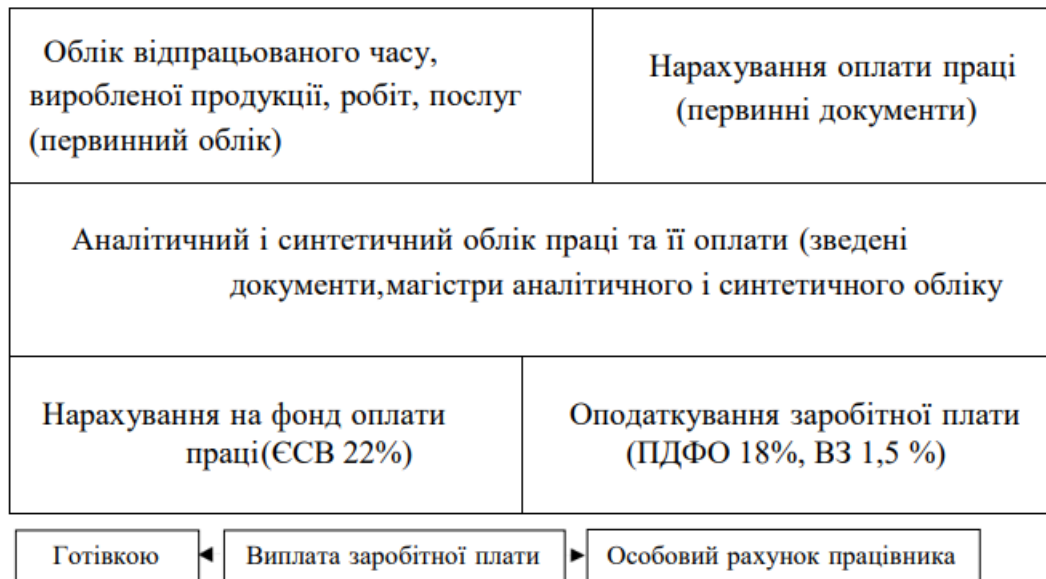


Рис. 1.3 – Упорядкована схема обліку праці, її оплати, оподаткування та виплати

1.3 Організація та методика обліку розрахунків з оплати праці

Система бухгалтерського обліку є основним джерелом інформації про виплати працівникам. Її функціонування породжує облікову інформацію. Витрати на оплату праці становлять найзначущу частину усіх витрат підприємства, і правильний облік цих витрат є ключовим для ефективного управління. Для задоволення потреб управління важливо акцентувати увагу на структурі обліку зарплати, яка дозволить групувати витрати з урахуванням калькуляційних вимог і водночас визначити обсяг коштів для проведення господарської діяльності, враховуючи своєчасні розрахунки з оплати праці.

Основними передумовами успішної організації праці є наявність кваліфікованих спеціалістів, застосування сучасних засобів механізації обліку, ретельне планування праці та наявність дієвих нормативних матеріалів з обліку праці. [18]

Щоб забезпечити ефективне управління та покращити облік розрахунків за виплатами працівникам, а також провести аналіз резервів зниження витрат

на оплату праці та підвищити продуктивність та точність розрахунків з кожним працівником, ключовим елементом є аналітичний облік праці, заробітної плати та розрахунків з персоналом. Первинні документи, які представлені на рисунку 1.4, є основою для обліку розрахунків з працівниками.

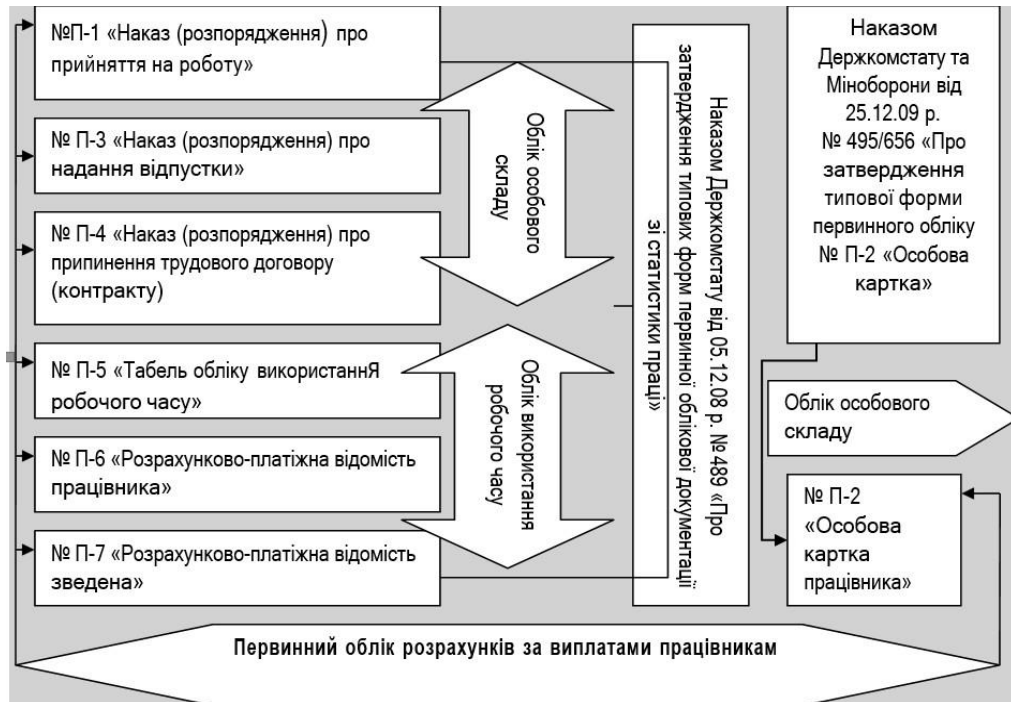


Рис. 1.4 – Документи, які забезпечують облік розрахунків за виплатами працівникам

Заробітна плата відіграє значну роль у задоволенні потреб працівника та є ключовим чинником в ряді важливих показників ефективності діяльності підприємства. Як економічна категорія доходу, заробітна плата стає основною метою для багатьох господарських операцій. В економічній теорії дохід працівника розглядається як грошові суми, які складаються з частки національного доходу, призначеної працівникам (зарплата, премії, надбавки, доплати, компенсації, допомога, виграші, проценти і дивіденди) [19].

Стандартні форми первинного обліку розроблені для систематизації та визначення стандартного уніфікованого переліку показників, необхідних для складання звітних форм державних статистичних спостережень з праці. В Україні затверджені основні форми первинних документів, які представлені у таблиці 1.3.

Типові форми первинних документів з обліку оплати праці

№ форми	Назва форми
№ П - 1	«Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»
№ П - 3	«Наказ (розпорядження) про надання відпустки»
№ П - 4	«Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)»
№ П - 5	«Табель обліку використання робочого часу»
№ П - 6	«Розрахунково-платіжна відомість працівника»
№ П - 7	«Розрахунково-платіжна відомість (зведена)»

Облік використання робочого часу працівників на підприємстві проводиться щомісячно за допомогою табелів. Це відбувається методом суцільної реєстрації явок та неявок працівників на роботу, або шляхом реєстрації лише неявок.

Табель також використовується для наступних цілей: складання статистичної звітності з праці; розрахунок заробітної плати; облік використання робочого часу всіх категорій працівників, які уклали трудовий договір; контроль за дотриманням працівниками встановленого режиму робочого часу.

Розрахунки з оплати праці, відповідно до затвердженого плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань та господарських операцій підприємств та організацій, проводяться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». За кредитом цього рахунку відображаються нараховані працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші виплати, які належать працівникам. За дебетом рахунку 66 реєструється виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо. Також на цьому рахунку фіксуються утримання податку з доходів фізичних осіб, збору на обов'язкове державне пенсійне страхування, внесків на

загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інші утримання з виплат працівникам.

Аналітичний облік розрахунків заробітної плати ведеться індивідуально для кожного працівника, розкриваючи різні види виплат та утримань на його користь. У разі, якщо працівники підприємства звертаються для отримання позики або фінансової допомоги, застосовується рахунок 377 «Витрати з іншими дебіторами». За кредитом цього рахунку відображаються дані про заборгованість працівників за отриманими позиками, а за дебетом реєструється погашення цієї заборгованості.

Рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" включає три субрахунки: 661 "Розрахунки за заробітною платою", 662 "Розрахунки з депонентами" і 663 "Розрахунки за іншими виплатами". На субрахунку 661 відображається заробітна плата, нарахована за поточний місяць, на 662 - невчасно виплачена заробітна плата, а субрахунок 663 використовується для обліку інших виплат працівникам. Введення субрахунку 663 в бухгалтерський облік відбулося нещодавно і викликало певні питання щодо його застосування.

Рахунок 661 «Розрахунки із заробітної плати»	
<i>Дебет</i>	<i>Кредит</i>
↓	↓
<i>Утримання та виплати</i>	<i>Нарахування</i>
Виплати авансу й заробітної плати під час остаточного розрахунку К-т 301, 311	<i>С-до заборгованість працівникам на початок місяця</i>
Утримання податку на дохід, внесків до фондів соціального захисту, депонована зарплата (К-т 641, 651, 652, 653, 656, 662) Розрахунки за іншими операціями (К-т 68) Розрахунки з різними дебіторами (К-т 37)	працівникам основного й допоміжного виробництва (Д-т 23,81) управлінському, інженерному персоналу, іншому персоналу (Д-т 91, 92) працівникам служби збуту, працівникам невиробничої сфер (Д-т 93,94) за рахунок резерву майбутніх виплат і платежів (Д-т 471) за соціальним страхуванням (Д-т 652)
	<i>С-до заборгованість працівникам на кінець місяця</i>

Рис. 1.5 – Схема обліку господарських операцій на рахунку 661 «Розрахунки із заробітної плати»

Згідно з частиною 2 статті 14 Закону України №50, на підприємствах, де використовується наймана праця, встановлено вимогу створення робочих місць для людей з обмеженими можливостями. Коли штатна кількість працівників на підприємстві становить від 8 до 20 осіб, щонайменше одне робоче місце повинно бути призначене для працівника з інвалідністю. Отримання цього статусу вимагає підтвердження спеціальними документами, такими як копія пенсійного посвідчення, копія довідки МСЕК щодо групи та причини інвалідності, індивідуальна програма реабілітації, яку розробляє МСЕК. Усі ці документи повинні бути включені до особової справи працівника.

Спільний соціальний внесок (ЄСВ) може змінюватись в залежності від категорії працівника. Нижче наведено різні ставки ЄСВ для різних категорій працівників:

- 22% - застосовується до нарахування внеску для працівників без інвалідності та за договорами цивільно-правового характеру;
- 8,41% - застосовується до працівників із інвалідністю;
- 5,3% - застосовується до підприємств та організацій всеукраїнських громадських організацій осіб із інвалідністю (якщо кількість працівників із інвалідністю становить не менше 50% від загальної чисельності працюючих і фонд оплати праці таких осіб із інвалідністю не менше 25% суми витрат на оплату праці);
- 5,5% - застосовується до підприємств та організацій громадських організацій осіб із інвалідністю (якщо кількість працівників із інвалідністю становить не менше 50% від загальної чисельності працюючих і фонд оплати праці таких осіб із інвалідністю - не менше 25% суми витрат на оплату праці).

Так, мінімальний страховий внесок є результатом обчислення добутку мінімального розміру зарплати та ставки єдиного соціального внеску (ЄСВ), який встановлений законом на місяць.

Згідно із Законом № 2464, прийнятим у 2022 році, мінімальний страховий внесок становить 22% від мінімального розміру зарплати, який на

той час складає 6700 грн. Таким чином, мінімальний страховий внесок нараховується у розмірі 1474 грн (6700 грн * 22%). Цю суму слід сплачувати щомісяця.

На рахунку 651 "Розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування" обліковуються нарахування та сплата єдиного соціального внеску. За кредитом відображається нарахування внеску, а за дебетом - перерахування його у відповідний фонд.

На рахунку 64 "Розрахунки за податками" фіксується утримання податку на доходи фізичних осіб (ПДФО - 18%). За кредитом відображається утримання податку, а за дебетом - перерахування його до відповідного бюджету.

На рахунку 642 "Розрахунки за обов'язковими платежами" обліковуються військовий збір (ВЗ - 1,5%).

За кредитом рахунку відображається утримання військового збору, а за дебетом - перерахування його до відповідного бюджету.

Детальніше розглянемо алгоритм нарахувань та утримань із заробітної плати у наступному прикладі:

Оклад працівника 15 000 грн, премія – 2000 грн. За квітень 2022 р. працівником відпрацьовано 19 робочий день, або 152 годин. З 29.04.2022 р. – відпустка за власний рахунок. Всього кількість робочих днів у березні – 21. Загальна кількість робочих годин у березні – 168 годин.

Оплата за окладом за квітень:

$$152/168 * 15000 = 13\,571,4 \text{ грн};$$

Нарахування зарплати разом з премією за квітень:

$$13\,571,4 + 2\,000 = 15\,571,4 \text{ грн}$$

При відпрацюванні всіх днів у квітні зарплата працівника становила б:

$$(15000 + 2000 = 17000 \text{ грн})$$

$$\text{ПДФО: } 15\,571,4 * 18\% = 2802,9 \text{ грн}$$

$$\text{ВЗ: } 15\,571,4 * 1,5\% = 233,6 \text{ грн}$$

$$\text{ЄСВ: } 15\,571,4 * 22\% = 3425,7 \text{ грн}$$

Заробітна плата до виплати за квітень становить:

8 454,55 -1 521,82 –126,82 = 6805,91 грн.

Надалі розглянемо типові проведення нарахування оплати праці працівникам з умовними сумами у табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Кореспонденція рахунків з оплати праці

№з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція		Сума, грн.	Підстава
		Дебет	Кредит		
1	2	3	4	5	6
1	Нараховано зарплату	92, 93	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	100 000	Наряд, таблиць обліку використання робочого часу, наказ директора
2	Нараховано ЄСВ (22%)	92, 93	65 «Розрахунки за страхуванням»	19 800	Розрахунково-платіжна відомість
3	Утримано ПДФО	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	641 «Розрахунки за податками»	18 000	Розрахунково-платіжна відомість
4	Утримано військовий збір (1,5%)	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»	1 500	Розрахунково-платіжна відомість
5	Виплачено заробітну плату	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	311, 301	80 500	Виписка банку, видатковий касовий ордер, платіжне доручення

Типові проведення операцій утримання з оплати праці з умовними сумами наведені у таблиці 1.5.

Таблиця 1.5

Кореспонденція рахунків по утриманню із заробітної плати

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція		Сума, грн.	Підстава
		Дебет	Кредит		
1	2	3	4	5	6
1.1	Суми ПДФО (18%)	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	641 «Розрахунки за податками»	50 000	Розрахункова відомість
1.2	Військового збору (1,5%)	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»	4166,6	Розрахункова відомість

Продовження таблиці 1.5

1	2	3	4	5	6
1.3	Сума відшкодування збитку від псування матеріальних цінностей	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	375 «Розрахунки за відшкодування завданих збитків»	0	Заява працівника
1.4	Заборгованість працівника перед підприємством за не повністю витрачену отриману підзвітну суму	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	372 «Розрахунки з підзвітними особами»	50	Заява працівника
1.5	Аліменти	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	685 «Розрахунки з іншими кредиторами»	1000	Виконавчий лист
1.6	Депоновано суму своєчасно не одержаної заробітної плати	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	662 «Розрахунки з депонентами»	3000	Бухгалтерська довідка
2	Виплачено суму депонованої заробітної плати	662 «Розрахунки з депонентами»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»	3000	Платіжне доручення
3	Виплачено заробітну плату на картки працівника	661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»	223 611	Платіжне доручення
4	Сплачено ПДФО	641 «Розрахунки за податками»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»	50 000	Платіжне доручення
5	Сплачено військовий збір	642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»	4166,6	Платіжне доручення.

Для нарахування виплат за дні відпустки треба взяти середню зарплату за 12 місяців, поділити її на 365 днів і відняти святкові дні (у 2022 році 11 днів) та помножити на кількість календарних днів оформленої відпустки. На основі наступного прикладу розглянемо детально розрахунок відпускних:

Працівникові з 22 червня надається щорічна відпустка, яка триває 24 календарні дні. Заробітна плата працівника за розрахунковий період з червня минулого року по травень поточного року складає 177 000 грн.

Детально розглянемо розрахунок суми відпускних:

- 1) Визначимо кількість календарних днів у поточному періоді: 365 днів - 11 днів (неробочі та святкові) = 354 календарних дні.
- 2) Визначимо середньоденну заробітну плату: 177 000 грн. / 354 календарних днів = 500 грн.
- 3) Сума відпускних складає: 300 грн * 24 календарні дні = 12 000 грн.
- 4) Розраховуємо суму нарахованих податків із суми на відпустку:
 - ПДФО = 12 000*18% = 2 160 грн.
 - ВЗ = 12 000 *1,5% = 180 грн.

Отже, сума відпускних, яка підлягає нарахуванню працівникові становить: 12 000 – 2 160- 180 =9 660 грн.

Таблиця 1.6

Кореспонденція рахунків по операціях з відпустками

№ з/п	Зміст господарської операції	Дт	Кт	Сума	Підстава
1	2	3	4	5	6
1	Нараховано відпускні	471«Забезпечення виплат відпусток»	661 «Розрахунки за заробітною платою»	12 000	Наказ про надання відпустки
2	Нараховано ЄСВ на суму відпускних	471«Забезпечення виплат відпусток»	651 «За розрахунками із загальнообов'язково-го державного соціального страхування»	2 640	Розрахунково-платіжна відомість
3	Утримано ПДФО	661 «Розрахунки за заробітною платою»	641 «Розрахунки за податками»	2 160	Розрахунково-платіжна відомість
4	Утримано ВЗ	661 «Розрахунки за заробітною платою»	642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»	180	Розрахунково-платіжна відомість
5	Перераховано /видано суму відпускних	661 «Розрахунки за заробітною платою»	311 «Поточні рахунки в національній валюті» 301 «Готівка в національній валюті»	9 660	Виписка банку, видатковий касовий ордер

Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності працівника повинна бути проведена за рахунок підприємства. Ця сума відображається за дебетом рахунку 94 "Інші витрати операційної діяльності" та за кредитом 66

"Розрахунки за виплатами працівникам". З шостого дня і надалі оплата здійснюється за кошти Фонду соціального страхування. Фонд соціального страхування - це сума коштів, яку підприємство зобов'язане сплачувати у відповідності до законодавства для забезпечення соціального захисту своїх працівників. Ці кошти зазвичай використовуються для виплати пенсій, медичного страхування та інших соціальних програм. У цьому випадку Фонд, на підставі заяви-розрахунку страхувальника, перераховує кошти на спеціальний рахунок страхувальника в банку.

Допомога з тимчасової непрацездатності оподатковується ЄСВ і ПДФО. Саме тому при кожній виплаті допомоги тимчасово непрацездатним працівникам роботодавець зобов'язаний перерахувати відповідні суми ЄСВ (22%) та ПДФО (18%) до Пенсійного фонду та до бюджету.

Детальніше розглянемо механізм нарахування лікарняних за наступним прикладом.

Приклад:

Працівник був на лікарняному з 02.03.2022 до 18.03.2022. За розрахунковий період січень – грудень 2021 року йому було нараховано 450000 грн зарплати за окладом. Стаж працівника становить 6 років, тому відсоток оплати лікарняного — 70%. Не відпрацьованих днів з поважних причин у розрахунковому періоді не було.

Розрахунок:

Середньоденна зарплата працівника:

$450\,000 \text{ грн} / 365 \text{ к.дн.} = 1\,232,8 \text{ грн.}$

Сума лікарняних за рахунок коштів роботодавця:

$1\,232,8 \text{ грн} * 5 \text{ к.дн} * 70\% = 4\,314,8 \text{ грн.}$

Сума лікарняних за рахунок коштів Фонду соцстрахування:

$1\,232,8 \text{ грн} * 11 \text{ к.дн} * 70\% = 9\,492,6 \text{ грн.}$

Отже, сума допомоги становитиме:

$314,8 \text{ грн} + 9\,492,6 \text{ грн} = 13\,807,4 \text{ грн.}$

Кореспонденція розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності відображено в таблиці 1.7.

Таблиця 1.7

Кореспонденція рахунків з нарахування та виплати допомоги по тимчасовій
непрацездатності

№ п/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція		Сума, грн.	Підстава
		Дебет	Кредит		
1	2	3	4	5	6
1	Нараховано допомогу за рахунок коштів роботодавця (оплата перших п'яти днів)	949 «Інші витрати операційної діяльності»	663 «Розрахунки за іншими виплатами»	4 314,8	Лікарняний лист
1.1	– утримано ПДФО (з 5 днів)	663 «Розрахунки за іншими виплатами»	641 «Розрахунки за податками»	776,664	Бухгалтерська довідка
1.2	– утримано військовий збір (з 5 днів)	663 «Розрахунки за іншими виплатами»	642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»	64,722	Бухгалтерська довідка
2.	Нараховано допомогу за рахунок Фонду соцстрахування	378 «Розрахунки з державними цільовими фондами»	663 «Розрахунки за іншими виплатами»	9 492,6	Лікарняний лист
2.1	– утримано ПДФО (з Фонду соцстрахування)	663 «Розрахунки за іншими виплатами»	641 «Розрахунки за податками»	1708,668	Бухгалтерська довідка
2.2	– утримано військовий збір (з Фонду соцстрахування)	663 «Розрахунки за іншими виплатами»	642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»	142,389	Бухгалтерська довідка
3.1	– ЄСВ на суму оплати перших п'яти днів непрацездатності	949 «Інші витрати операційної діяльності»	651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»	949,256	Бухгалтерська довідка
3.2	– ЄСВ на суму допомоги, що фінансується Фондом соцстрахування	949 «Інші витрати операційної діяльності»	651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»	2088,372	Бухгалтерська довідка

Продовження таблиці 1.7

1	2	3	4	5	6
4	Отримано кошти від Фонду соцстрахування	313 «Інші рахунки в банку в національній валюті»	378 «Розрахунки з державними цільовими фондами»	9 492,6	Платіжне доручення
5	Перераховано суму нарахованого ЄСВ	651 «За розрахунками із загальнообов’язкового державного соціального страхування»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»	3037,628	Платіжне доручення
6.1	– ПДФО із суми оплати перших п’яти днів непрацездатності	641 «Розрахунки за податками»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»	776,664	Платіжне доручення
6.2	– ПДФО із суми допомоги, що фінансується Фондом соцстрахування	641 «Розрахунки за податками»	313 «Інші рахунки в банку в національній валюті»	1708,668	Платіжне доручення
7.1	– ВЗ із суми оплати перших п’яти днів непрацездатності	642 «Розрахунки за обов’язковими платежами»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»	64,722	Платіжне доручення
7.2	– ВЗ із суми допомоги, що фінансується Фондом соцстрахування	642 «Розрахунки за обов’язковими платежами»	313 «Інші рахунки в банку в національній валюті»	142,389	Платіжне доручення
8.	Виплачено працівнику період тимчасової непрацездатності	663 «Розрахунки за іншими виплатами»	301 «Готівка в національній валюті»	11114,96	ВКО

У разі звільнення працівника сплачується грошова компенсація за всі невикористані ним щорічні дні відпустки [20]. Ця компенсація може бути надана у випадках, коли працівник не мав можливості скористатися відпусткою через обставини, не залежні від нього, або коли відпустка не була використана до кінця робочого року відповідно до внутрішніх положень компанії або законодавства.

Кореспонденція рахунків по виплаті компенсацій представлена в таблиці 1.8.

Таблиця 1.8

Кореспонденція рахунків з нарахування компенсації за невикористані дні
відпустки

№ п/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція		Сума, грн.	Підстава
		Дебет	Кредит		
1	2	3	4	5	6
1.	Створено резерв відпусток із щомісячних відрахувань	91 «Загально-виробничі витрати»	471 «Забезпечення виплат відпусток»	10 000	Розрахунок бухгалтера, табель обліку робочого часу
2.	Використано частину резерву на оплату компенсації за невикористану відпустку	471 «Забезпечення виплат відпусток»	661 «Розрахунки за заробітною платою»	7 000	Наказ про надання відпустки
3.	Нараховано ЄСВ (22%)	471 «Забезпечення виплат відпусток»	651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»	1 540	Розрахунково-платіжна відомість
4.	Утримано ПДФО	661 «Розрахунки за заробітною платою»	641 «Розрахунки за податками»	1 260	Розрахунково-платіжна відомість
5.	Утримано військовий збір	661 «Розрахунки за заробітною платою»	642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»	105	Розрахунково-платіжна відомість
6.	Сплачено компенсацію за невикористану відпустку	661 «Розрахунки за заробітною платою»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»	5 635	Виписка банку

Розмір компенсації за невикористані відпустки може визначатися різними чинниками, такими як політика компанії, умови колективного договору та інші фактори. Зазвичай ця сума обчислюється на основі заробітної плати працівника і кількості невикористаних відпусткових днів.

Завершальним етапом обліку з розрахунків оплати праці маємо віднесення витрат з заробітної плати на фінансовий результат підприємства.

Таблиця 1.9

Кореспонденція рахунків зі списання нарахованої заробітної плати

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки		Сума, грн.	Підстава
		Дебет	Кредит		
1	2	3	4	5	6
1	Списано нараховану заробітну плату працівників основного виробництва	79 «Фінансові результати»	91 «Загально-виробничі витрати»»	100 000	Бухгалтерська довідка
2	Списано нараховану заробітну плату адміністративно-управлінського персоналу	79 «Фінансові результати»	92 «Адміністративні витрати»	65 000	Бухгалтерська довідка
3	Списано нараховану заробітну плату працівників зайнятим збутом продукції, товарів, робіт, послуг	79 «Фінансові результати»	93 «Витрати на збут»	32 000	Бухгалтерська довідка
4	Списано нараховану заробітну плату працівників основного виробництва	79 «Фінансові результати»	23 «Виробництво»	32 000	Бухгалтерська довідка
5	Списано нараховану заробітну плату працівників зайнятих ліквідацією основних засобів	79 «Фінансові результати»	97 «Інші витрати»	54 000	Бухгалтерська довідка

В кінці місяця за даними зведених розрахунково-платіжних відомостей кожного структурного підрозділу заповнюється графа 14 розділу III "Витрати діяльності" Журналу 5 (5А). Відповідний запис може містити дату операції, номер ордеру, рахунок, на який списуються витрати на заробітну плату, суму списання та іншу необхідну інформацію. Витрати на заробітну плату можуть бути зареєстровані у журналі розрахунків з персоналом, де фіксуються всі фінансові взаємовідносини з працівниками. Якщо оплата заробітної плати здійснюється через касу підприємства, то відповідна операція може бути відображена в журналі касових операцій. У звіті про виплату заробітної плати (форма №1-ПВ) також можуть бути відображені всі витрати на заробітну плату за певний період.

1.4 Новітні інформаційні технології з обліку розрахунків з оплати праці

Автоматизація оплати праці стає обов'язковим етапом в розвитку бухгалтерського обліку і вимогою до сучасності. Оскільки розрахунки з оплати праці є складними та відповідальними процесами, які потребують швидкої обробки інформації, автоматизація цього процесу стає ключовою для ефективності. У сучасних умовах розвитку України належний облік витрат на оплату праці на підприємстві повинен відповідати не лише чинному законодавству, але й функціонувати як надійне джерело інформації для подальшого контролю та управління цими витратами. [21]

Підприємство має можливість самостійно (відповідно до законодавства) визначати штатний розпис, форми і системи оплати праці та преміювання. Розрахунок праці і заробітної плати представляє собою одну з найбільш складних і важливих областей діяльності, оскільки вимагає точних і оперативних даних, що відображають зміни у чисельності робітників, структурі витрат робочого часу, категоріях робітників і виробничих витратах. Для автоматизації обліку нарахування заробітної плати розроблено багато спеціалізованих модулів в межах прикладних бухгалтерських пакетів. [22]

Основними принципами ведення автоматизованого обліку праці та її оплати є:

- інтеграція кадрового обліку у єдину систему оплати як складової цілісного підходу;
- централізація обробленої інформації з обліку праці та її оплати в одному центрі;
- автоматичний збір даних про прихід та відхід працівників, а також відпрацьований час;
- використання кібернетизації для автоматизації основних розрахункових операцій;
- автоматизований контроль за правильністю проведення ручних розрахунків та коригувань.

В Україні існують різноманітні продукти програмного забезпечення, що призначені для ведення обліку оплати праці. Серед найбільш розповсюдженими є програми такі, як: «1:С» і «Дебет Плюс» та ін.

У програмі «Дебет Плюс» можна вести повноцінний кадровий облік, починаючи від наказу призначення на посаду (рис. 1.6).

Наказ призначення на посаду

Загальні Пенсійне страхування Індиксація Додатково

Дата призначення: 31.08.2022 Дата звільнення (лікв.): [oose date] Підрозділ: Адміністрація

Посада: 1 Голова правління

Основна посада ☒ Створити вакансію: ☐

Кількість ставок: 1.0000000000

Оклад(Тариф): 55000.00

Аванс: 0.00

ШВВ: 92 Адміністративні послуги

Табельний номер: 2 Ісаєва Дар'я Русланівна

Вид оплати: 1000 За окладами

Звання (кваліфікація):

Категорія: 01 ТР - жінки

Довідник для розрахунку надбавки за вислугу років: 0

Довідник для розрахунку надбавки за безперервний стаж роботи: 0

Таблиця прибуткового податку: 1: Наймані працівники (трудова книжка)

Трудова угода: ☐ Пенсіонер: ☐ Випробувальний термін: 0 місяців

Інвалід: Не інва. [oose date] [no [oose date]

Підстава для надання інвалідності:

Документ-підстава:

Тип запису

Прийом на роботу: ☒

Звільнення: ☐

Не врах. соцпільги в місяці прийн..звільн.: ☐

Службовий запис: ☐

В обл.кільк.штат.співр.: Враховувати

Зберегти Скасувати

Рис. 1.6 – Наказ про призначення на посаду в системі «Дебет Плюс»

Система автоматично розраховує зарплату працівникам на основі годинних тарифних ставок та проводить індексацію. Також є можливість самостійно додавати нові нарахування. (рис. 1.7).

Надбавка до окладу (%) : додавання

Стр.1

Співробітник: 2 Ісаєва Дар'я Руслан

Підрозділ: Адміністрація

Посада: Голова правління

Сплатити з 01.09.2022 до [oose date]

Процент: 15.000

Наказ № [] від [oose date]

☐ Врах.для визн.базового місяця для індексац.

Шифр виробн. витрат 0

Зберегти Скасувати

Рис. 1.7 – Надбавка до окладу в системі «Дебет Плюс»

Розрахунки здійснюються відповідно до фіксованого часу, який вказаний в документах. Створений алгоритм виплати зарплати дозволяє оформляти перерахунок коштів на банківські рахунки та здійснювати виплату через касу. (рис. 1.8).

Відомість на перерахування ЗП на карткові рахунки: редагування

Стр.1 Розширення Податк.реквіз. Темі

Відомість № 182 від 30.09.2022 у уАН курс: Нац. Банк

Коментар ЗП за вересень 2022

Рахунок по кредиту 31 311 0 1 0 0

Особовий рахунок 116 виплата зарплати

Тип перерахування 1: Зарплата

Пошук: Все поля

№ п.п.	Таб.№	Код ШР	ПІБ	Сума	Від банку		
					Код м.перера	Код 6	Відділ банку Ос.рах
1	1	1	Бор Максим Борисович	78.062.50 7	1	АТ "Райффа...	
4	2	1	Ісаєва Діагі Русланівна	38.416.25 8	1	АТ "Райффа...	

Кількість рядків 2.000 Сума за документом 116478.75

Зберегти Застосувати Скасувати

Рис. 1.8 – Відомість про перерахунок зарплати на банківські рахунки через систему «Дебет Плюс»

У системі проводиться налаштування нарахувань і/або утримань, відображення витрат на оплату праці, внесків до соціальних фондів у бухгалтерському та податковому обліку, що розраховуються автоматично (рис. 1.9).

September 2022 Оклад: 55000 : Вид оплати: 1000 (За окладами) : Норма: 22/176 : Дата прийняття: 31.08.22 : Підрозділ: Адміністрація

Пошук: Все поля

Поле особового рахунку	Сума	%	Ставка д/збр	Період	днів	годин	Сплачено		ШВВ	Код ШР	Код Приказ	Службова інформація	
							в	за				ГТАВН ID	FID PRK
оклад	55.000.00	100.0000	1.0000	1 - 30	22.00	176.00			92	Ад...	1	14701190	0
надбавка до окладу	8.250.00	15.0000		1 - 30	22.00	176.00			+ 92	Ад...	1	72 14701190	14706875
ВСЬОГО НАРАХОВАНО	63.250.00											14701190	0
ПДФО	11.385.00	18.0000							92	Ад...		726 14701190	0
військовий збір	948.75	1.5000							92	Ад...		67 14701190	0
аванс	12.500.00								+ 92	Ад...		246 14701190	14705007
ВСЬОГО УТРИМАНО	24.833.75											14701190	0
ДО ВИДАЧІ НА РУКИ	38.416.25											14701190	0
база для ЄСВ	63.250.00				1.00				92	Ад...		33 14701190	0
нарах. ЄСВ	13.915.00	22.0000			1.00				92	Ад...		33 14701190	0

Рис. 1.9 – Відображення витрат на оплату праці в програмі «Дебет Плюс»

По закінченню звітного періоду можна автоматично сформувати звіти щодо фізичних осіб, а також звіти до фондів і статистичну звітність.

Перевагами використання «Дебет Плюс: Облік заробітної плати» є можливість автоматизації обліку на підприємствах із різними формами оплати праці (погодинною, відрядною, акордною тощо), достатнім списком доплат і утримань та з великою кількістю працівників, а саме - понад 100 осіб.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ І

Для підприємства оплата праці представляє собою складову витрат і виробництва, що включається в собівартість продукції і має вплив на фінансові показники господарської діяльності. З точки зору держави, заробітна плата є об'єктом державного регулювання та, одночасно, об'єктом оподаткування.

Розміри, умови нарахування і виплати заробітної плати регулюються чинним законодавством України, відповідними Указами і постановами, а також галузевими інструкціями. При аналізі порядку документального оформлення операцій з оплати праці та методів синтетичного та аналітичного обліку можна зазначити, що, незважаючи на окремі недоліки у організації оформлення нарахувань та їх обліку, ці процеси відбуваються відповідно до методологічних рекомендацій та чинних законодавчих норм. Зокрема, нарахування основної заробітної плати та премій працівникам здійснюється на основі табеля обліку робочого часу, штатного розпису та положення про оплату праці та преміювання.

Державне регулювання всіх аспектів, пов'язаних із оплатою праці при існуванні трудових відносин, включає встановлення мінімальної заробітної плати, установлення державних норм та гарантій, а також визначення розмірів та умов оплати праці керівників підприємств державної форми власності, згідно зі статтею 8 Закону «Про оплату праці».

НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» включає в себе методологічні принципи формування інформації про виплати працівникам та їх відображення в фінансовій звітності і бухгалтерському обліку. МСБО 19 «Виплати працівникам» регулює розрахунки з працівниками відповідно до міжнародних стандартів. Порівнюючи ці стандарти, можна відзначити, що НП(С)БО 26 в певній мірі дублює МСБО 19, що, передусім, пов'язано із спробами зблизити норми МСБО до вітчизняного законодавства.

РОЗДІЛ II АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАТ «ЛАНТМАННЕН АКСА» ЗА 2021-2022 РОКИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОЦЕСУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1 Організаційно-економічна характеристика та організація обліку на ПрАТ «Лантманнен Акса»

ПрАТ «Лантманнен Акса»

Адреса: 08300, Київська область, м. Бориспіль, вул. Привокзальна, буд. 3.

Генеральний директор: Червак Ігор Іванович.

Стан: проводить діяльність, зареєстроване.

Дата реєстрації: 06.02.1996.

Статутний капітал: 63 262 257,45 грн.

Відсоток акцій у статутному капіталі, що належить державі: 0.

Відсоток акцій (часток, паїв) статутного капіталу, що передано до статутного капіталу державного (національного) акціонерного товариства та/або холдингової компанії: 0.

Середня кількість працівників (осіб): 245.

Основні види діяльності із зазначенням найменування виду діяльності та коду за КВЕД:

10.61. Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості;

10.85 Виробництво готової їжі та страв;

46.39 Неспеціалізована оптова торгівля продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами.

АХА – міжнародний бренд, що розпочав свою історію у 1890 році в Швеції, а сьогодні є частиною великого скандинавського холдингу Lantmännen.

Lantmännen – лідер у Північній Європі в галузі сільського господарства, виробництва харчових продуктів, машинобудування, біоенергетики. При виробництві харчових продуктів головними принципами роботи Lantmännen є висока якість та натуральність сировини,

виробництво без штучних добавок та консервантів. Не випадково символом Lantmännen є паросток – символ життя.



Рис. 2.1 – Логотип великого скандинавського холдингу Lantmännen

Основною продукцією, яку виробляє підприємство є каші, граноли, пластівці, фігурки і батончики.

Особливу увагу підприємство приділяє контролю якості, який починається з моменту відбору сировини і триває до виходу готової продукції. Тож процес виробництва є закритим та повністю автоматизованим, а замірювання основних органолептичних та фізико-хімічних показників продукції на виробництві відбувається кожні півтори години. Продукція Підприємства відрізняється високою якістю.

Системи менеджменту ПрАТ «Лантманнен Акса» оцінені та сертифіковані у відповідності до вимог міжнародного стандарту FSSC 22000.

Найвідоміші продукти Лантманнен продаються під брендами AXA, , FINN CRISP, START!, Bonjour, Kungsörnen, GoGreen, Gooh, Schulstad и Vaasan.

Торгова марка «AXA».



Рис. 2.2 – Зареєстрований логотип ТМ «AXA»

Річний оборот Lantmannen становить понад 3 мільярди доларів США. Над задоволенням потреб і запитів споживачів компанії працюють близько 10 000 людей у 18 країнах світу, де відкрито представництва концерну.

Основним ринком збуту продукції Товариства є Україна. Збут продукції здійснюється через великі торгові мережі та мережу дистриб'юторів. Основними покупцями продукції Товариства в Україні є ТОВ «АТБ-Маркет», ТОВ «АШАН Україна Гіпермаркет », «Білла-Україна ПП», ТОВ «НОВУС Україна» та інші.

Товариство поставляє продукцію на експорт - до Данії, Естонії, Латвії, Чехії, Молдови, Казахстану, Узбекистану, Киргізії, Грузії, Азербайджану, Білорусії, Armenії, Турції, Китаю, ОАЕ, Гамбії, Йорданії, Тайваню (Гонконгу). Серед основних постачальників сировини та пакувальних матеріалів можна виділити: ТОВ «АГРОПРОД СТАНДАРТ», ТОВ «Альтера Ацтека Мілінг Україна», ТОВ «Галфрост», ПП «Глобалкакао», ТОВ «Демар Плюс» та інші.

ПрАТ «Лантманнен Акса» – це приватне підприємство. Форма організації ПрАТ «Лантманнен Акса» є товариство з обмеженою відповідальністю. Це означає, що засновники несуть ризик збитків лише у межах їх внесків до статутного капіталу, які вони можуть втратити і не відповідають власним майном у разі банкрутства.

Дана форма організації має свої переваги:

- Зростання фінансових можливостей підприємства внаслідок об'єднання кількох капіталів вкладників;
- Більша лояльність фінансових установ в питаннях надання кредитів
- Спрощена система оподаткування (оподаткування прибутку кожного учасника як індивідуального доходу).

Слабкі ж сторони даної форми організації проявляються у можливих розбіжностях інтересів засновників і, як наслідок, втратою гнучкості управління підприємства.

Організаційна структура фірми лінійно-функціональна. В основу створення покладено так званий "шахтний" принцип побудови і спеціалізації управлінського процесу по функціональним підсистемам організації

(маркетинг, виробництво, фінанси, персонал, розробки і дослідження). Стиль керівництва є авторитарним. На чолі компанії стоїть генеральний директор, який видає розпорядження своїм прямим підлеглим, а ті, в свою чергу передають їх на нижчі рівні.

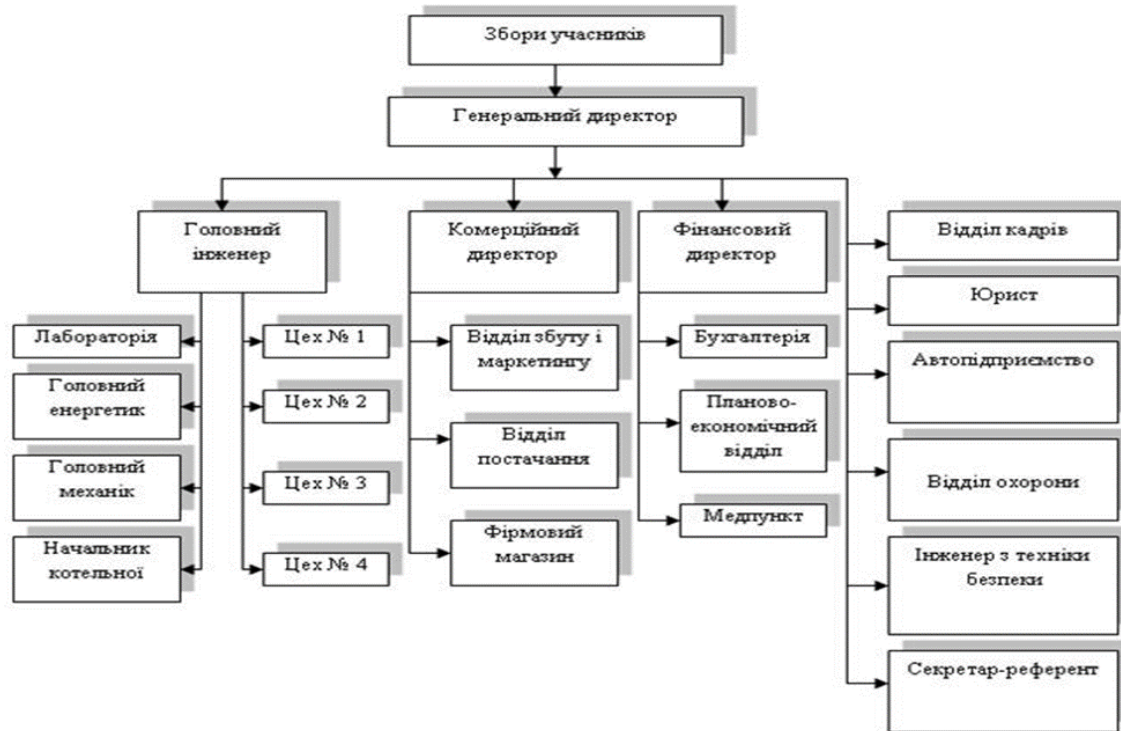


Рис. 2.3 – Схема організаційної структури управління

В підпорядкуванні фінансового директора: бухгалтерія на чолі з головним бухгалтером, планово-економічний відділ та медпункт. В підпорядкуванні комерційного директора: відділ збуту і маркетингу, відділ постачання та фірмовий магазин. В підпорядкуванні головного інженера: лабораторія, головний енергетик, головний механік та начальник котельної.

Відділ бухгалтерії займається організацією і обліком фінансово-господарської діяльності на підприємстві. Формуванням облікової політики відповідно до законодавства про бухгалтерський облік, виходячи зі структури й особливостей діяльності підприємства, необхідності забезпечення його фінансової стійкості. Формування і своєчасне надання повної і достовірної бухгалтерської інформації про діяльність підприємства, його майнове положення, прибутки й витрати. Розробка і здійснення заходів, спрямованих на зміцнення фінансової дисципліни. Облік майна, зобов'язань і господарських операцій, надходжень основних коштів, товарно-матеріальних цінностей.

Основними завданнями організації обліку на ПрАТ «Лантманнен Акса» є такі:

- своєчасне, повне та достовірне відображення всіх факторів господарської діяльності підприємства;
- обробка даних за використанням відповідних процедур та методів відповідно до вихідної інформації;
- складання фінансової звітності на основі обробленої інформації.

Організацією обліку на ПрАТ «Лантманнен Акса» займається керівництво підприємства, яке самостійно визначає послідовність облікової політики, яка являє собою сукупність принципів, методів і процедур, які використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності.

Організація бухгалтерського обліку на ПрАТ «Лантманнен Акса» визначається наказом про облікову політику, яка є сукупністю принципів, методів і процедур, які використовуються підприємством для складання та подання звітності. Склад бухгалтерії ПрАТ «Лантманнен Акса» наведено на рисунку (рис. 2.4).

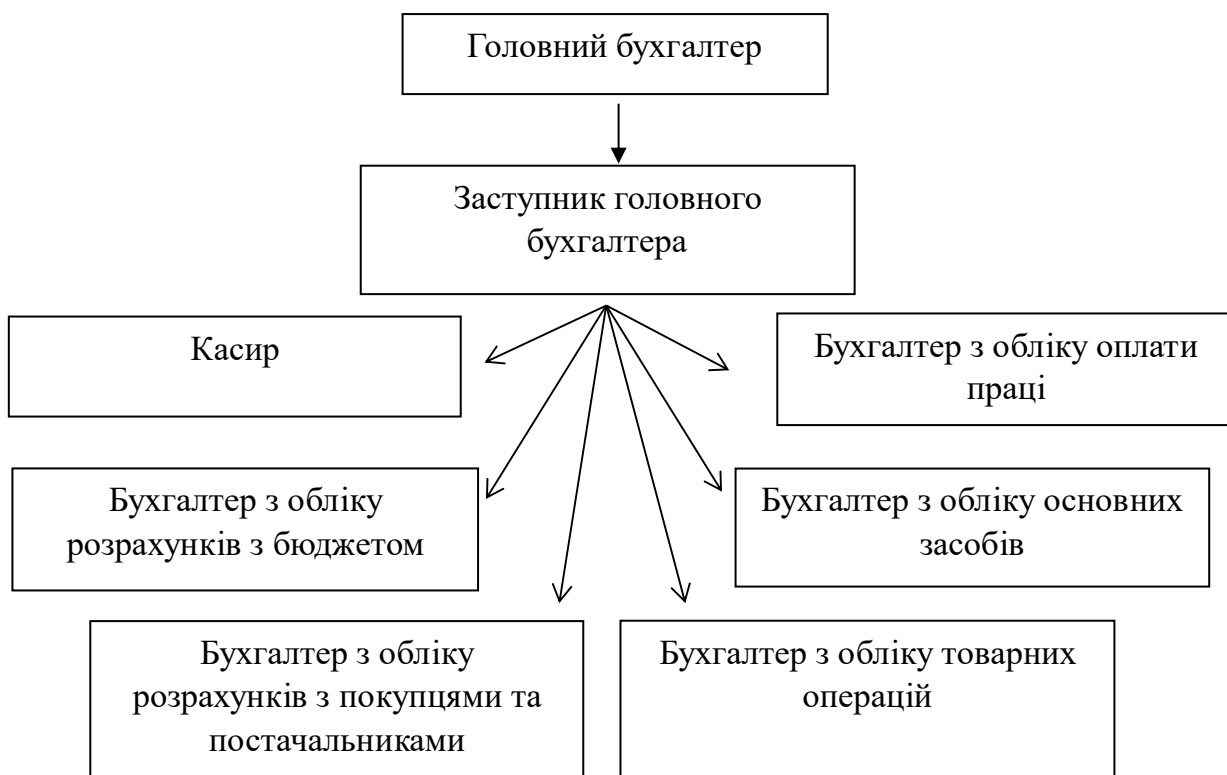


Рис. 2.4 – Структура бухгалтерії ПрАТ «Лантманнен Акса»

Організація складання пропозицій для власників (керівників) за участю:

- визначити облікову політику підприємства, внести зміни до обраної облікової політики, вибрати форми обліку, які враховують діяльність підприємства та методику обробки облікових даних;
- розробка систем і форм внутрішньогосподарського (управлінського) обліку та правил документообігу, додаткових систем обліку та аналізу облікових реєстрів, звітності та контролю господарських операцій;
- визначення прав працівників на підписання первинних та зведених бухгалтерських документів;
- вибрати оптимальну структуру та чисельність персоналу для бухгалтерського обслуговування, підвищити професійний рівень бухгалтерів, надати їм довідкові матеріали;
- удосконалити інформаційні системи управління та спосіб передачі обробленої інформації виконавцям;
- впровадити автоматизовану систему обробки даних бухгалтерського обліку з урахуванням особливостей підприємства або вдосконалення існуючої системи;
- забезпечити збереження майна, раціональне та ефективне використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів для залучення та погашення кредитів;
- виділити окремі баланси для філій, представництв, офісів та інших незалежних підрозділів бізнесу та включити їх показники до фінансової звітності бізнесу.

Бухгалтери несуть відповідальність за неналежне виконання або невиконання посадових обов'язків, визначених цією посадовою інструкцією, в межах чинного законодавства України про працю, за злочини, скоєні під час своєї діяльності, в межах чинного адміністративного, кримінального та цивільного законодавства України, нанесення матеріальної шкоди в межах, встановлених чинним цивільним і трудовим законодавством України.

2.2 Аналіз виробничо-господарської діяльності та фінансового стану ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021-2022 рр.

Техніко-економічні показники підприємства дозволяють оцінити організацію виробництва, технічний рівень, рівень продуктивності праці, матеріаловіддачу, трудову, фінансову вартість.

Необхідно оцінити основні фінансово-економічні показники бізнесу, щоб отримати деякі основні та найбільш інформативні параметри, які можуть об'єктивно і точно описати фінансово-економічне становище бізнесу.

Від результатів аналізу діяльності підприємства залежить його подальший розвиток. На основі отриманих даних менеджери можуть зробити висновки про можливість впровадження нових продуктів або зміни структури виробництва, а інвестори оцінюють доцільність інвестування в компанію.

Основною функцією економічного аналізу господарської діяльності є пошук резервів підвищення ефективності виробництва та формулювання необхідних заходів щодо використання виявлених резервів господарської діяльності на основі передового досвіду досліджень та результатів наукової практики.

Впродовж 2021–2022 рр. спостерігається тенденція зниження виробництва круп на основі пшона і ячменю, тоді як обсяги гречаної, кукурудзяної і пшеничної зростають.

Наразі майже 8 тисяч тонн пластівців, що виготовляються в Україні йде на експорт. Залежно від країни та регіону, частка саме вівсяних пластівців серед інших коливається від 60% до 90% [23].

ПрАТ «Лантманнен Акса» має в асортименті вівсяні пластівці з додаванням фруктів/насіння, прості вівсяні пластівці, тож виходячи з данної статистики продажів пластівців в Україні, компанія займає усі типи сегменти ринку вівсяних пластівців.

Порівнюючи фінансову звітність за 2021 рік та 2022 рік (див. Додаток А), можна зробити наступні висновки.

Стійке фінансове становище підприємства формується в результаті всієї його діяльності, під впливом чисельних факторів зовнішнього й

внутрішнього середовища. Тому оцінку результатів діяльності можна дати за допомогою системи показників.

Проведення фінансового аналізу підприємства дозволяє визначити його надійність, стабільність, оцінювати ефективність використання фінансових ресурсів, спрогнозувати фінансові результати його діяльності.

Фінансовий аналіз є ключовим інструментом для вивчення фінансової структури та здатності підприємства до виконання своїх фінансових зобов'язань. Цей аналіз дозволяє виявити основні тенденції у фінансовій діяльності, а також виявити можливі резерви для оптимізації витрат та підвищення прибутковості. Аналітичний огляд фінансового стану допомагає приймати обґрунтовані рішення для подальшого розвитку підприємства.

Таблиця 2.1

Основні показники результативності діяльності ПрАТ «Лантманнен Акса»

Показник	Формула для розрахунку	2021 р.	2022 р.	Відхилення	Темп зміни, %
1	3	4	5	6	7
1.Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг), тис. грн	(рядок ф.2) 2000	574 979	582 360	7 381	1,28
2.Чисельність працюючих, осіб	-	258	245	-13	-5,04
3.Фонд оплати праці, тис. грн	(рядок ф.2) 2505	84 734	80 322	-4 412	-5,21
4.Продуктивність праці на одного працівника, тис. грн/особу	п.1/п.2	2 229	2 377	148	6,66
5.Середньомісячна заробітна плата працівників, тис.грн/особу	п.3/п2/12	27,4	27,3	-0,1	-0,18
6.Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн	(рядок ф.1) 1010	108 332	107 991	-341	-0,31
7.Віддача основних засобів, грн/грн	п.1/п.6	5,3	5,4	0,09	1,6

Продовження таблиці 2.1

1	2	3	4	5	6
8.Власний капітал, тис. грн	(рядок ф.1) 1495	155 147	169 381	14 234	9,17
9.Собівартість реалізованої продукції (робіт, послуг), тис. грн	(рядок ф.2) 2050	379 633	420 241	40 608	10,7
10.Операційні витрати, тис. грн	(рядок ф.2) 2550	479 011	524 632	45 621	9,5
11.Операційні витрати на одну грн чистого доходу, грн	п.10/п.1	0,83	0,9	0,07	8,4
12.Реалізована продукція, грн	-	718 724	757 068	38 344	
13.Витрати на 1 грн. реалізованої продукції, грн	п.9/п.12	0,53	0,56	0,03	9,09
14.Валовий прибуток (збиток), тис. грн	(рядок ф.2) 2090	195 346	162 119	-33 227	-17,01
15.Чистий прибуток (збиток), тис. грн	(рядок ф.2) 2350	35103	14234	-20 869	-59,45
17.Матеріальні витрати, тис. грн	Ф2, р.2500	293 298	329 649	36 351	12,39
18.Матеріаловіддача, грн/грн	п.9/п.16	1,29	1,27	-0,02	-1,55
18.Рентабельність активів за чистим прибутком (Ra.), %	Чистий фін. рез. (р.2350 ф.2) Середньорічна вартість активів (р.1300 ф.1)	11,86	4,17	-7,69	X
19.Рентабельність виробничих фондів (Rф.), %	Чистий фін. рез. (р.2350 ф.2) Середньорічна вартість виробничих фондів (р.1010 +р.1100 ф.1)	23,37	8,43	-14,94	X
20.Рентабельність реалізованої продукції за чистим прибутком (RqЧП), %	Чистий фін. рез. (р.2350 ф.2) Чиста виручка від реалізації продукції (р.2000 ф.2)	6,11	2,44	-3,66	X

Результати з даної таблиці свідчать про збільшення рівня прибутковості підприємства, як показують показники чистий дохід підприємства в 2022 в порівнянні з 2021 збільшився на 7 381 грн. і становить 582 360 грн.

Зменшилась чисельність персоналу на 13 осіб, тобто на 5 %, відповідно - фонд оплати праці зменшився на 4 412 тис. грн. або 5%.

Продуктивність праці на 1 працюючого ПВП зменшилась на 148 тис. грн./особу або 6,7%.

Середньорічна вартість основних засобів зменшилась на 0,3 %, тобто у вартісному вимірі на 341 тис. грн. Віддача основних засобів збільшилась на 1,6%. Це може вказувати на ефективне використання обладнання, або навіть на вдосконалення процесів управління та технічного обслуговування. Власний капітал збільшився на 9,17%, тобто на 14 234 тис. грн., що зумовлено збільшенням нерозподіленого прибутку. Собівартість реалізованої продукції зросла на 40 608 тис. грн. або 10,7%, що зумовлено зростанням матеріальних витрат на виробництво та обсягів. . Матеріальні витрати збільшилися на 12,39% за рахунок зростання обсягів виробництва. Витрати на 1 гривню реалізованої продукції – це важливий узагальнюючий показник собівартості продукції, що збільшився на 5%. Чистий прибуток зменшився на 59,45%, тобто на 20 869 тис.грн через значне збільшення собівартості і зменшення інших операційних доходів. Рентабельність загальна (активів) зменшилась на 0,08 за рахунок зменшення чистого прибутку та збільшення середньорічної вартості активів.

Показники рентабельності характеризують ефективність роботи підприємства в цілому, доходність різних напрямків діяльності, окупність витрат і т. ін. Як свідчать дані таблиці, усі показники рентабельності ПрАТ «Лантманнен Акса» становлять гірші показники поточного року в порівнянні з минулим, що потребує комплексного вирішення проблем зі збільшенням собівартості продукції.

Для того щоб проаналізувати зміни в основних техніко-економічних показниках підприємства визначимо вплив екстенсивних та інтенсивних

чинників на результативні показники діяльності підприємства методом елімінування способом абсолютних різниць

$$\text{I. } TO = Ч * ПП, \quad (2.1)$$

де TO – обсяг товарообороту;

$Ч$ – чисельність персоналу;

$ПП$ – продуктивність праці (середньорічний товарооборот) на одного працюючого.

$$\Delta TO_{\text{ч}} = \Delta Ч * ПП_0 = -13 * 2\,229 = -28\,977 \text{ тис.грн.}$$

$$\Delta TO_{\text{пп}} = \Delta ПП * Ч_1 = -148 * 245 = -36\,260 \text{ тис.грн.}$$

Зменшення працівників на 13 осіб в 2022 році, порівняно з 2021 роком, призвело до зменшення товарообороту на 28 977 тис. грн. Зменшення продуктивності праці одного працівника на 148 тис. грн./ос. призвело до зменшення товарообороту на 36 260 тис. грн.

$$\text{II. } ФОП = Ч * ОП, \quad (2.2)$$

де $ФОП$ – фонд оплати праці всього персоналу;

$ОП$ – середньорічна оплата праці одного працівника.

$$\Delta ФОП_{\text{ч}} = \Delta Ч * ОП_0 = -13 * (84\,734 / 258) = -4\,269,5 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta ФОП_{\text{оп}} = \Delta ОП * Ч_1 = (80\,322 / 245 - 84\,734 / 258) * 240 = -133,2 \text{ тис. грн.}$$

Перевірка: $-4\,269,5 - 133,2 = 4\,402,7$ тис. грн. (невелике відхилення через округлення сум)

Зменшення чисельності працівників у 2022 році, порівняно з 2021 роком, на 13 осіб призвело до зменшення фонду оплати праці на 4 269,5 тис. грн. Зменшення середньорічної оплати праці на одного працівника на 0,5 тис. грн./ос. у 2022 році призвело до зменшення фонду оплати праці на 133,2 тис. грн.

$$\text{III. } TO = ОЗ * ФВ, \quad (2.3)$$

де $ОЗ$ – середньорічна вартість основних засобів;

$ФВ$ – фондвіддача основних засобів.

$$\Delta TO_{\text{оз}} = \Delta ОЗ * ФВ_0 = -341 * 5,3 = -1\,807,3 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta TO_{\text{фв}} = \Delta ФВ * ОЗ_1 = -0,1 * 107\,991 = -10\,799,1 \text{ тис. грн.}$$

Зменшення середньорічної вартості основних засобів на 341 тис. грн. у 2022 році призвело до зменшення товарообороту на 1 807,3 тис. грн. Зменшення фондівіддачі на 0,1 грн./грн. у 2022 році, порівняно з 2021 роком, призвело до зменшення товарообороту на 10 799,1 тис. грн.

$$\text{IV. } CB(PT) = \Delta \text{Д}_{PT} * B, \quad (2.4)$$

де $CB(PT)$ - собівартість реалізованих товарів;

B - витрати на 1 гривню реалізованих товарів.

$$\Delta CB(PT)_{\Delta \text{Д}_{PT}} = \Delta \text{Д}_{PT} * B_0 = 7\,381 * 0,53 = 3\,911,93 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta CB(PT)_B = \Delta B * \text{ЧД}(PT)_1 = 0,03 * 582\,360 = 17\,470,8 \text{ тис. грн.}$$

Чистий дохід від реалізації товарів збільшився на 7 381 тис. грн., що призвело до збільшення собівартості на 3 911,93 тис. грн. Витрати на 1 гривню реалізованих товарів збільшились на 3 коп., що призвело до збільшення собівартості реалізованих товарів на 17 470,8 тис. грн.

$$\text{V. } TO = \text{Мат}B * MB, \quad (2.5)$$

де $\text{Мат}B$ - матеріальні витрати;

MB - матеріаловіддача.

$$\Delta TO_{\text{Мат}B} = \Delta \text{Мат}B * MB_0 = 36\,351 * 1,29 = 46\,892,79 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta TO_{MB} = \Delta MB * \text{Мат}B_1 = -0,02 * 329\,649 = -6\,592,98 \text{ тис. грн.}$$

Збільшення матеріальних витрат на 36 351 тис. грн. протягом 2022 року призвело до збільшення товарообороту на 46 892,79 тис. грн. Зменшення матеріаловіддачі на 0,02 грн./грн. призвело до зменшення товарообороту на 6 592,98 тис. грн.

Наступним етапом аналізу діяльності ПрАТ «Лантманнен Акса» є вивчення типу фінансової стійкості підприємства. Аналіз фінансової стійкості підприємства включає оцінку його здатності виконувати свої фінансові зобов'язання та продовжувати свою діяльність у довгостроковій перспективі. Для цього використовуються різні показники та методи аналізу. Ці показники допомагають керівництву підприємства та зацікавленим сторонам зрозуміти фінансове здоров'я підприємства і приймати відповідні управлінські рішення.

Узагальнену інформацію фінансової стійкості на ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2022 рік відображено у таблиці 2.2

Аналіз фінансової стійкості ПрАТ «Лантманнен Акса» 2022 рік

№	Показники	На кінець 2021 р., тис. грн.	На кінець 2022 р., тис. грн.	Абсолютне відхилення, тис. грн. (+/-)
1	2	3	4	5
1	Власний капітал	64 029	89 887	25 858
2	Необоротні активи	62 591	70 203	7 612
3	Довгострокові зобов'язання	102 955	103 665	710
4	Поточні зобов'язання	44 354	57 635	13 281
6	Сума джерел формування запасів	148 747	180 984	32 237
7	Сума запасів	45 147	70 508	25 361
8	Надлишок (+) або нестача (-) власних оборотних коштів	-43 709	-50 824	-7 115
9	Надлишок (+) або нестача (-) власних і довгострокових зобов'язань	59 246	52 841	-6 405
10	Надлишок (+) або нестача (-) загальної величини формування запасів і витрат	103 600	110 476	6 876
11	Тривимірний показник фінансової стійкості	(0,1,1)	(0,1,1)	X

Трикомпонентний показник фінансової стійкості - це показник, що складається з трьох складових, що відображають різні аспекти фінансової стабільності або надійності підприємства. Цей показник надає усебічну інформацію про фінансову стійкість підприємства, що дозволяє робити висновки про його здатність витримувати фінансові труднощі та зберігати стабільність протягом тривалого періоду часу.

Розрахувавши трикомпонентний показник фінансової стійкості, можемо зробити висновок, що підприємство має нормальну фінансову стійкість (0;1;1).

Нормальна фінансова стійкість відображає раціональне використання позикових ресурсів підприємства та, як наслідок, зазвичай призводить до високої доходності її поточної діяльності. У цьому контексті підприємство використовує не лише власні оборотні кошти, але й залучені довгострокові ресурси для покриття запасів. З точки зору фінансового менеджменту такий вид фінансування вважається найбільш бажаним для підприємства.

Аналіз фінансової стійкості підприємства виконується за допомогою розрахунку ряду коефіцієнтів, що відображають його фінансову стійкість, та оцінки їх динаміки. Аналіз фінансової стійкості підприємства є ключовою складовою фінансового управління і виконується за допомогою розрахунку ряду фінансових показників, які відображають його здатність витримувати економічні труднощі та забезпечувати сталість в умовах зміни ринкових умов.

Проте слід врахувати, що коефіцієнти не є абсолютними значеннями і можуть розглядатися як приблизні індикатори, які допомагають виявити найбільш нестійкі та ризиковані аспекти роботи підприємства, вимагаючи подальшого детального аналізу.

Таблиця 2.3

Аналіз відносних показників фінансової стійкості ПрАТ «Лантманнен Акса»

Показник	Формула для розрахунку	Нормат. знач.	2021 р.	2022 р.	Відхилення	Темп росту, %
1	2	3	4	5	6	7
Коефіцієнт автономії (незалежності) (Кавт.)	Власний капітал (р.1495 ф.1) Валюта балансу (р. 1900 ф.1)	$K_{авт} \geq 0,5$	0,52	0,50	-0,03	-5,25
Коефіцієнт фінансової залежності (Кф.з.)	Валюта балансу (р.1900 ф.1) Власний капітал (р.1495 ф.1)	$K_{ф.з.} \leq 2$	1,91	2,01	0,11	5,55
Коефіцієнт маневреності власного капіталу (Кман.)	Власні обігові кошти (р.1495 – р.1095 ф.1) Власний капітал (р.1495 ф.1)	$K_{ман.} > 0,1$	0,17	0,25	0,08	45,59
Коефіцієнт концентрації позикового капіталу (Ккон.)	Позиковий капітал (р.1595+р.1695+р.1700 ф.1) Валюта балансу (р.1900 ф.1)	$K_{кон.} < 0,5$	0,48	0,50	0,03	5,79
Коефіцієнт фінансової стабільності (Кстаб.)	Власний капітал (р. 1495 ф.1) Позиковий капітал (р.1595+р.1695+р.1700 ф.1)	$K_{стаб.} > 1$	1,10	0,99	-0,12	-10,44

Продовження таблиці 2.3

1	2	3	4	5	6	7
Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття) (Кп.л.)	Поточні активи (р.1195+р.1200 ф.1) Поточні зобов'язання (р.1695+р.1700 ф.1)	К п.л.= 1-1,5	2,47	2,10	-0,37	-15,03
Коефіцієнт швидкої ліквідності (Кш.л.)	Поточні активи – Запаси (р.1195 – р.1100-р.1110 ф.1) Поточні пасиви (р.1695 +р.1700 ф.1)	Кш.л.>1	1,85	1,50	-0,35	-18,91
Коефіцієнт абсолютної ліквідності (Ка.л.)	Кошти (р.1160+р.1165 ф.1) Поточні пасиви (р.1695+р.1700 ф.1)	Ка.л. = 0,2-0,35	0,16	0,08	-0,08	-51,25
Коефіцієнт оборотності обігових коштів (Ко.)	Чиста виручка від реалізації продукції (р. 2000 ф.2) Середньорічна вартість обігових коштів (р.1195 + р.1200 ф.1)	Збільш	3,44	2,73	-0,71	-20,69

Коефіцієнт автономії зменшився на 0,03.Значення показника говорить про те, яку частину своїх активів компанія здатна профінансувати за рахунок власних фінансових ресурсів в 2022 році цей коефіцієнт становив 0,5 це означає, що компанія здатна профінансувати 50% активів за рахунок власного капіталу.

Показник фінансової залежності є індикатором фінансової стійкості, який також вказує на здатність компанії проводити прогнозовану діяльність в довгостроковій перспективі. Показник є оберненим до показника фінансової автономії, в 2022 році він становив 2,01 що на 0,01 більше від нормативного значення. Це дозволяє підприємству активізувати виробничу і збутову діяльність, що призводить до збільшення фінансового результату роботи компанії та дозволяє досягти інших цілей.

Коефіцієнт маневреності власного капіталу показує співвідношення між власними оборотними ресурсами і власним капіталом компанії. Таким чином, значення показника говорить про те, яка частина власного капіталу може бути використана для фінансування оборотних активів, а яка частина спрямована на фінансування необоротних активів. На підприємстві даний коефіцієнт становить 0,25 він знаходиться в рамках нормативного значення.

Коефіцієнт концентрації позикового капіталу вказує на рівень використання фінансових інструментів або позикового капіталу з метою підвищення потенційної рентабельності інвестицій. У 2022 році цей коефіцієнт становить 0,5 що є вищим нормативного значення .

Показник фінансової стабільності - індикатор фінансової стійкості, який говорить про здатність компанії відповідати за своїми зобов'язаннями в середньо і довгостроковій перспективі. Значення показника вказує на те, скільки гривень власного капіталу припадає на кожну гривню зобов'язань компанії. Цей показник на підприємстві не відповідає нормативному значенню.

Найважливішим показником фінансового стану підприємства є ліквідність, сутність якої виявляється в можливості підприємства в будь-який момент розрахуватися за своїми зобов'язаннями за допомогою майна, яке є на балансі, тобто в тому, як швидко підприємство може продати свої активи, отримати грошові кошти і погасити свої борги – заборгованості перед постачальниками, перед бюджетом по сплаті податків та платежів, перед робітниками по виплаті заробітної плати та ін.

Показник поточної ліквідності - це індикатор здатності компанії відповідати за поточними зобов'язаннями за допомогою оборотних активів. Показник демонструє, скільки в компанії є гривень оборотних коштів на кожну гривню поточних зобов'язань. У 2022 році цей показник зменшився і становить 0,37.

Коефіцієнт швидкої ліквідності - індикатор короткострокової ліквідності компанії, який вимірює здатність компанії вчасно погасити свої короткострокові зобов'язання з допомогою високоліквідних активів. Цей

показник за 2022 рік становить 1,5, це може вказувати на те, що в компанії достатньо ліквідних оборотних коштів для своєчасного розрахунку за зобов'язаннями.

Оборотність обігових коштів- показник ділової активності, який вимірює ефективність використання оборотних активів підприємства (грошових коштів, запасів товарів, виробничих запасів, дебіторської заборгованості). Коефіцієнт демонструє співвідношення виручки і середньої за період суми оборотних активів. Значення показника говорить про кількість оборотів, які здійснили оборотні активи.

Наступним етапом аналізу діяльності ПрАТ «Лантманнен Акса» є узагальнення показників ділової активності підприємства, які представлено в табл. 2.2. Ділова активність підприємства проявляється передусім у швидкості обороту оборотних засобів та елементів грошових коштів.

Таблиця 2.2

Аналіз показників ділової активності ПрАТ «Лантманнен Акса» за
2021- 2022 роки

№ п/п	Показник	2021 рік	2022 рік	Відхилення (+/-)
1	Чистий дохід від реалізації товарів, тис.грн	226011	237353	11342
2	Собівартість продукції	224898	324721	99823
3	Середня вартість запасів, тис.грн	41193	49151	7958
4	Середня величина дебіторської заборгованості, тис.грн	88385	110256	21871
5	Середня вартість оборотних активів, тис.грн	148747	180984	32237
6	Коефіцієнт оборотності оборотних активів	1,6	1,4	-0,2
7	Термін обороту оборотних активів, дн	80	72	-8
8	Коефіцієнт оборотності запасів	5,5	6,6	1,1
9	Термін обороту запасів, дн	45	35	-10
10	Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	2,6	2,4	-0,2
11	Термін погашення дебіторської заборгованості, дн	26	20	-6

Проведемо розрахунок суми економії (перевитрат) оборотних засобів та їх елементів на підставі даних табл. 2.2 за допомогою формули:

$$\Delta O\acute{6}3 = O\acute{6}31 - P1 / K\acute{o}, \quad (2.7)$$

де $O\acute{6}31$ – середня величина оборотних засобів або їх елементів за 2022 рік;

$P1$ – чистий дохід від реалізації товарів за 2022 рік; $K\acute{o}$ – коефіцієнт оборотності за 2021 рік.

1. Економія (перевитрати) оборотних активів:

$$\Delta O\acute{6}3 = 213250 - 582360 / 3,9 = 63926,92 \text{ тис. грн.}$$

2. Економія (перевитрати) запасів:

$$\Delta O\acute{6}3 = 60789 - 582360 / 9,1 = -3206,6 \text{ тис. грн.}$$

3. Економія (перевитрати) дебіторської заборгованості:

$$\Delta O\acute{6}3 = 139072 - 582360 / 5,8 = 38665,1 \text{ тис. грн.}$$

Отже, в 2022 році, порівняно з 2021 роком, в результаті прискорення оборотності оборотних активів ПрАТ «Лантманнен Акса» термін їх обороту зменшився на 8 днів, а сума вивільнених оборотних активів становить 63926,92 тис. грн. Термін оборотності запасів скоротився на 10 днів, а сума зекономлених запасів дорівнює 3206,6 тис. грн. Термін погашення дебіторської заборгованості зменшився на 6 днів, що дозволило вивільнити додаткові грошові кошти в сумі 38665,1 тис. грн.

Підвищення обертання оборотних засобів приводить до зменшення потреби в них, оскільки прискорюється обіг цих засобів. Це призводить до зменшення необхідності у зберіганні запасів товарно-матеріальних цінностей, тим самим звільнюючи грошові ресурси, які раніше були витрачені на їхнє придбання. Звільнені кошти можна розумно накопичувати на відокремленому банківському рахунку, що сприяє зміцненню фінансової стійкості підприємства. Це дозволяє підприємству не лише зміцнювати свою фінансову стійкість, але й забезпечує можливість оперативного реагування на фінансові виклики та інвестування в потрібні сфери розвитку. Такий підхід є стратегічно важливим для підприємства в умовах динамічного ринкового середовища.

Отже, збільшення обертання оборотних засобів не тільки підвищує фінансову стабільність, але і створює умови для активного управління

ресурсами, що є важливим фактором успішної економічної діяльності підприємства.

За результатами проведених розрахунків показників ділової активності ПрАТ «Лантманнен Акса» можна стверджувати що підприємство має позитивну динаміку показників та сприятливий фінансовий стан ПрАТ «Лантманнен Акса».

Найменування показника	За звітний період	За попередній період
Розрахункова вартість чистих активів (тис. грн)	89887	64029
Статутний капітал (тис. грн.)	63262	63262
Скоригований статутний капітал (тис. грн)	63262	63262
Опис	Розрахунок вартості чистих активів визначався відповідно до Методичних рекомендацій ДКЦПФР, затверджених Рішенням від 17.11.2004р. № 485. Визначення вартості чистих активів здійснюється за формулою: Чисті активи=Необоротні активи+Оборотні активи+Витрати майбутніх періодів-Довгострокові зобов'язання-Поточні зобов'язання-Забезпечення наступних виплат і платежів-Доходи майбутніх періодів.	
Висновок	Розрахункова вартість чистих активів Товариства перевищує скоригований статутний капітал Товариства на 26 625 тис. грн., що відповідає вимогам законодавства України.	

Рис. 2.5 - Інформація щодо вартості чистих активів ПрАТ «Лантманнен Акса»

№ з/п	Основний вид продукції	Обсяг виробництва			Обсяг реалізованої продукції	
		у натуральній формі (фізична од. вим.)	у грошовій формі (тис.грн.)	у відсотках до всієї виробленої продукції	у натуральній формі (фізична од. вим.)	у грошовій формі (тис. грн.)
1	2	3	4	5	6	7
1	Суші сніданки	8157 тонн	300341	100.00	8348 тонн	500432

Рис. 2.6 - Інформація про обсяги виробництва та реалізації основних видів продукції

№ з/п	Склад витрат	Відсоток від загальної собівартості реалізованої продукції (у відсотках)
1	2	3
1	Сировина	58.00
2	Пакувальні матеріали	22.00
3	Заробітна плата, нарахування на заробітну плату	10.00
4	Електрична енергія, природний газ, паливо, інше	10.00

Рис. 2.7 - Інформація про собівартість реалізованої продукції

Індикатором фінансової стійкості підприємства є його ліквідність, яку можна оцінити через аналіз форми №1 фінансової звітності. Зокрема, порівнюємо активи за їх рівнем ліквідності з короткостроковими зобов'язаннями з пасиву, враховуючи терміновість їх погашення. Результати проведених порівнянь груп активів ПрАТ «Лантманнен Акса» узагальнено в табл. 2.3. За даними ф. № 1 «Баланс» ПрАТ «Лантманнен Акса» на кінець 2022 року утворюються такі співвідношення: $A1 \leq P1$; $A2 \geq P2$; $A3 \geq P3$; $A4 \leq P4$. Якщо порівняти їх з оптимальним співвідношенням ($A1 \geq P1$; $A2 \geq P2$; $A3 \geq P3$; $A4 \leq P4$), то ми бачимо, що відповідають нормі лише три із чотирьох нерівностей. Невиконання першої умови $A1 \leq P1$ свідчить про те що фактична ліквідність балансу відрізняється від абсолютної.

Таблиця 2.3

Аналіз ліквідності балансу ПрАТ «Лантманнен Акса» на кінець 2022 року

Актив			Пасив		
Назва	Сума, тис.грн	Питома вага, %	Назва	Сума, тис.грн	Питома вага, %
1	2	3	4	5	6
Найліквідніші активи (A1)	8 146	2,39	Негайні пасиви (P1)	17 450	5,12
Активи, що швидко реалізуються (A2)	144315	42,32	Короткострокові	81 367	23,86
Активи, що повільно реалізуються (A3)	60 789	17,82	Довгострокові пасиви	2 941	0,86
Активи, що важко реалізуються (A4)	127 785	37,47	Постійні пасиви (P4)	239 277	70,16
Валюта балансу	341 035	100	Валюта балансу	341 035	100

Отже абсолютно ліквідним баланс ПрАТ «Лантманнен Акса» вважати не можна, оскільки в підприємства на кінець звітного періоду виникли значні поточні забезпечення, що призвели до недотримання співвідношення $A1 \geq P1$.

2.3. Методологічні та практичні основи аналізу процесу розрахунків з оплати праці за 2021-2022 рр.

Дослідження оплати праці вимагає тісного взаємозв'язку із здійсненням аналізу використання трудових ресурсів та витрат на оплату праці, оскільки трудові ресурси визначають ключовий вплив на виробничий процес. Для оцінки стану використання трудових ресурсів та ефективного виявлення

можливостей для збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності діяльності ПрАТ «Лантманнен Акса» важливо провести аналіз наступних показників:

- динаміка чисельності персоналу підприємства, включаючи рух працівників та показники змін у штаті працівників;
- ефективність використання коштів на оплату праці;
- аналіз фонду оплати праці, його структури та динаміки, включаючи частку витрат на оплату праці в структурі операційних витрат;
- використання робочого часу працівників та продуктивність праці.

Першим з етапів аналізу забезпеченості підприємства робочою силою є аналіз руху працівників. В ході цього аналізу на ПрАТ «Лантманнен Акса» доцільно розрахувати такі показники, як коефіцієнт обороту по прийому, коефіцієнт обороту з вибуття, коефіцієнт плинності кадрів та коефіцієнт обороту кадрів. В таблиці 2.4 нами розраховані загальні коефіцієнти руху робочої сили ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021- 2022 рр.

Таблиця 2.4

Аналізу руху персоналу ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021 –2022 роки

№ з/п	Показники	Роки		Абсолютне відхилення (+/-)
		2021	2022	
1	2	4	5	6
1	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	258	245	-13
2	Кількість працівників прийнятих на роботу, осіб	16	2	-14
3	Кількість звільнених працівників, осіб	8	15	7
3.1.	з них за власним бажанням та порушенням трудової дисципліни, осіб	5	7	2
3.2	з причин скорочення штату	3	8	5
4	Коефіцієнт обороту з прийняття	6,20	0,82	-5,39
5	Коефіцієнт обороту зі звільнення	3,10	6,12	3,02
6	Загальний коефіцієнт обороту	9,30	6,94	-2,36
7	Коефіцієнт плинності кадрів	3,10	6,12	3,02

Отримані розрахунки свідчать про те, що середньооблікова чисельність працівників зменшилась у 2022 році на 13 осіб, у зв'язку з тим що кількість

працівників прийнятих на роботу (2 особи) була значно меншою ніж кількість звільнених (15 осіб). Отже, коефіцієнт обороту з прийняття у 2022 році зменшився порівняно з 2021 роком на 5,39, коефіцієнт обороту зі звільнення збільшився на 3,02. За рахунок таких змін загальний коефіцієнт обороту зменшився на 2,36, коефіцієнт плинності кадрів збільшився на 3,02.

Збільшення обороту зі звільнення обумовлено суб'єктивними причиною, такою як скорочення штату, яке відбулось у 2022 році на 8 осіб. Це справило незначний вплив на коефіцієнт.

Зростання коефіцієнту плинності кадрів у 2022 році порівняно з 2021 р. до 3,02, що не свідчить про норму, варто звернути увагу на такі проблеми, як: відсутність заходів, спрямованих на закріплення робочих кадрів на підприємстві.

Витрати на оплату праці ПрАТ «Лантманнен Акса» є однією з найважливіших витратних статей, тому необхідно зосередити увагу на аналізі частки витрат на оплату праці у загальній структурі операційних витрат підприємства, який наведено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Аналіз питомої ваги витрат на оплату праці в структурі операційних витрат

№ з/п	Показник	2021 рік		2022 рік		Відхилення	
		Сума, тис.грн	Питома вага, %	Сума, тис.грн	Питома вага, %	Абсолютне відхилення	Темп зміни, %
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Матеріальні витрати	293 298	61,23	329 649	62,83	36351	112,39
2	Витрати на оплату праці	84 734	17,69	80 322	15,3	-4412	94,79
3	Відрахування на соціальні заходи	17 895	3,74	17 153	3,27	-742	95,9
4	Амортизація	17 932	3,74	21 702	4,1	3770	121,02
5	Інші операційні витрати	64 152	13,39	75 806	14,45	11654	118,17
6	Разом	479 011	100	524 632	100	45621	109,5

На рисунках 2.8 та 2.9 графічно подано структур елементів операційних витрат за 2021 та 2022 рр.

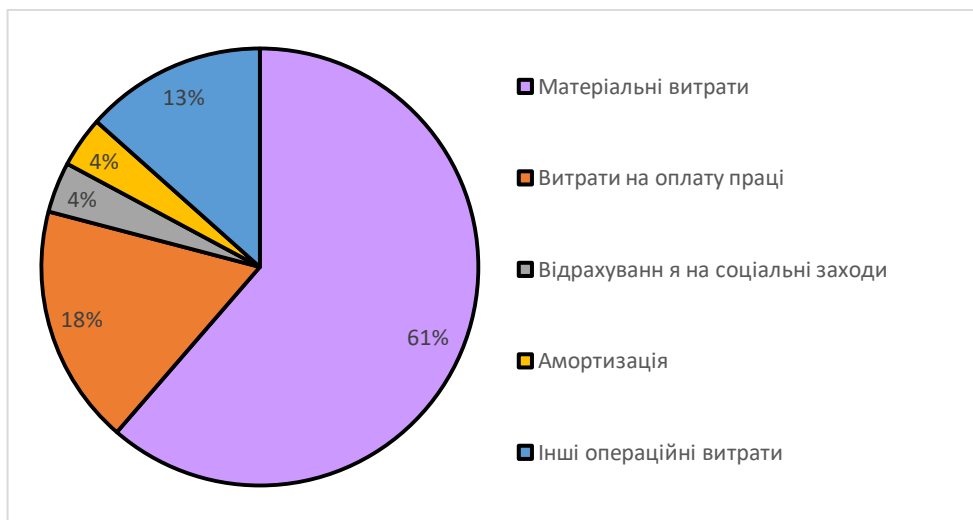


Рис. 2.8 - Структура елементів операційних витрат 2021 року

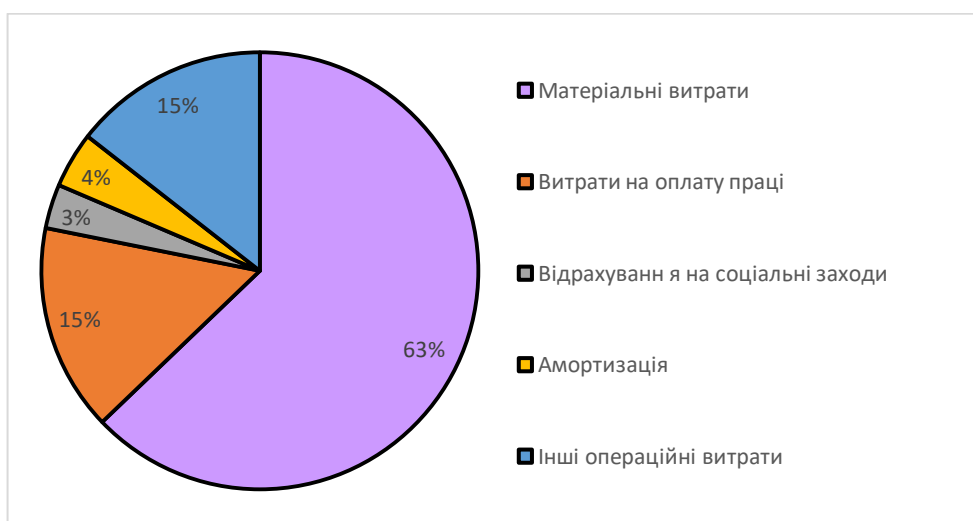


Рис. 2.9 - Структура елементів операційних витрат 2022 року

Операційні витрати - це витрати, пов'язані з поточною діяльністю підприємства, тобто витрати, які виникають у зв'язку з виробництвом товарів або послуг, а також з їх продажем і обслуговуванням.

За результатами даного аналізу встановлено що у 2022 році операційні витрати підприємства склали 524 632 тис.грн., що більше на 45 621 тис.грн. порівнянно з 2021 роком. Сума витрат на оплату праці у 2022 становить 15% від загальної суми операційних витрат. Порівняно з 2021 роком витрати на оплату праці зменшилися на 4 412 тис.грн.

Таблиця 2.7

Аналіз ефективності використання коштів на оплату праці ПрАТ
«Лантманнен Акса» за 2021-2022 рр.

№ з/п	Показники	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення	Темп росту, %
1	2	3	4	5	6
1	Чистий дохід, тис.грн.	574 979	582 360	7 381	1,28
2	Собівартість реалізованої продукції, тис.грн.	379 633	420 241	40 608	10,70
3	Валовий прибуток, тис.грн.	195 345	162 119	-33 226	-17,01
4	Чистий прибуток, тис.грн.	35 103	14 234	-20 869	-59,45
5	Фонд оплати праці, тис.грн.	84 734	80 322	-4 412	-5,21
6	Чистий дохід на 1 грн. оплати праці, грн.	6,79	7,25	0,46	6,85
7	Собівартість продукції на 1 грн. оплати праці, грн.	4,48	5,23	0,75	16,78
8	Валовий прибуток на 1 грн. оплати праці, грн.	2,31	2,02	-0,29	-12,45
9	Чистий прибуток на 1 грн. оплати праці, грн.	0,41	0,18	-0,24	-57,22

Під час аналізу ефективності використання коштів на оплату праці, можна зробити висновок що у 2022 році величина чистого доходу на 1 грн. оплати праці зменшилась на 0,46 грн. (спадання становить 6,85%) порівняно з 2021 роком, величина собівартості продукції на 1 грн. оплати праці також порівняно з 2021 роком зменшилась на 0,75 грн. (або 16,78%). Валовий прибуток на 1 грн. оплати праці у 2022 році також зменшився на 0,29 грн (спадання становить 12,45%). Показник чистого прибутку на 1 грн. оплати праці в 2022 році становить 0,18 грн, що в свою чергу показує тенденцію на зменшення прибутку порівняно з попереднім роком на 57,22%. Отже, результатом таких показників стало зменшення працівників і, власне, витрат на оплату праці.

Оцінка формування та використання фонду оплати праці на підприємстві є частиною аналізу витрат на оплату праці. Це обумовлено тим, що оплата праці становить значну частку в собівартості продукції. У таблиці

2.8 відображено аналіз складу і структури фонду оплати праці всього персоналу підприємства, з урахуванням вагомості кожного виду доплати в загальному фонді оплати праці ПрАТ «Лантманнен Акса».

Таблиця 2.8

Аналіз складу, структури та динаміки фонду заробітної плати підприємства за 2021-2022 рр.

№ з/п	Показник	2021 рік		2022 рік		Відхилення	
		Сума, тис.грн	Питома вага, %	Сума, тис.грн.	Питома вага, %	Абсолютне відхилення	Відносне відхилення %
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Фонд основної заробітної плати, всього	64 520,00	76,1	61 940,00	77,1	-2 580,00	-4
2	Фонд додаткової заробітної плати, всього	2 656,00	3,1	2 612,00	3,3	-44,00	-1,7
2.1	Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	5430	6,4	4920	6,1	-510,00	-9,4
2.2	Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)	9 638,00	11,4	8 893,00	11,1	-745,00	-7,7
2.3	Оплата за невідпрацьовани й робочий час	2 490	2,9	1957	2,4	-533,00	-21,4
3	Заохочувальні та компенсаційні виплати	-	-	-	-	-	-
3.1	Матеріальна допомога	-	-	-	-	-	-
4	Фонд оплати праці, всього	84 734	100	80 322	100	-4412	-5,2

З таблиці видно, що величина фонду заробітної плати ПрАТ «Лантманнен Акса» в 2022 році порівнюючи з 2021 роком, зменшилась з 84734 тис. грн. до 80 322 тис. грн., (на 4412 тис. грн або 5,2%).

Таке збільшення відбулося за рахунок зменшення фонду основної

заробітної плати на 2 580 тис. грн., та фонд додаткової заробітної плати на 44 тис. грн. Аналіз структуру фонду додаткової заробітної плати представлений на рисунку 2.10.

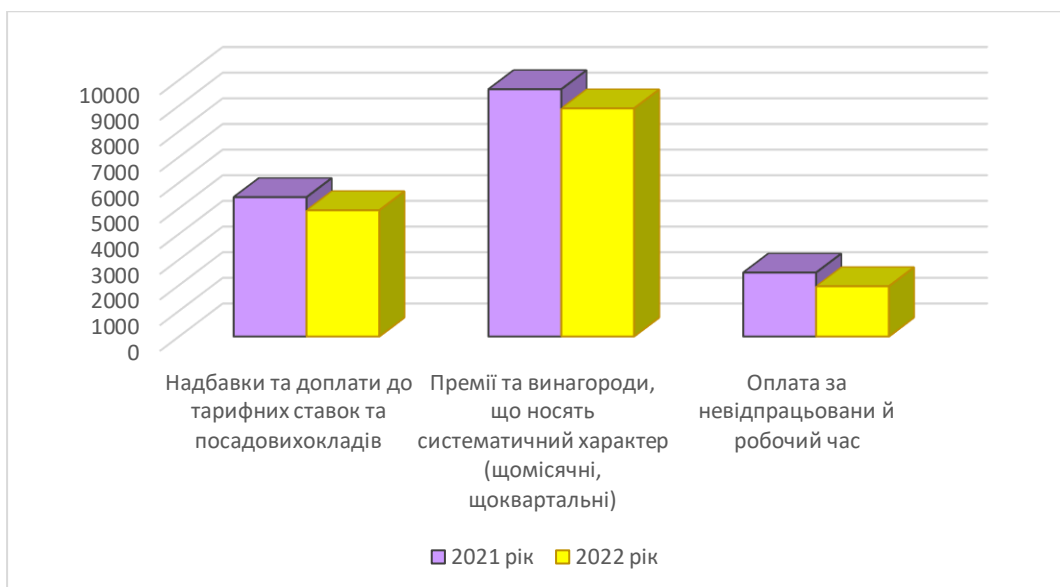


Рис. 2.10 -Структура фонду додаткової заробітної плати ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021-2022 рр.

Розмір додаткового фонду зарплати зменшився внаслідок зменшення надбавок та доплат до тарифних ставок та посадових окладів з 2 656 грн. у 2021 році до 2 612 тис. грн. у 2022 році.

Змінилася питома вага премій та винагород, що носять систематичний характер, яка становить у 2022 р. 11.1% та у 2021 р. 7,7%. Така тенденція свідчить про зменшення надбавок, доплат до тарифних ставок, а також винагород і премій працівникам.

Також вплив на структуру фонду додаткової заробітної плати здійснило зменшення оплати за невідпрацьований робочий час з 2 490 тис.грн у 2021 році до 1 957 тис.грн (збільшення на 533 тис. грн, або 21,4 %).

Отже, зменшення обсягу додаткової зарплати свідчить про відсутність здатності ПрАТ «Лантманнен Акса» підвищувати рівень оплати праці працівникам і також зменшення потенціалу для надання додаткового фінансового стимулювання.

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів визначається головним чином продуктивністю праці. Значущий вплив на цей показник має система оплати праці, що підсилює чи пригнічує ефективність використання працівників. Тому при аналізі рівня продуктивності праці слід враховувати його тісний зв'язок із системою оплати праці. Оскільки зниження рівня продуктивності праці створює передумови для зниження оплати праці, рекомендується провести аналітичні розрахунки продуктивності праці для ПрАТ «Лантманнен Акса» (див. таблицю 2.9).

Таблиця 2.9

Аналіз продуктивності праці для ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021 – 2022рр.

№ з/п	Показник	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення, (+/-)	Темп росту, %
1	2	3	4	5	6
1	Товарна продукція в порівняльних цінах, тис.грн.	379 633	420 241	40 608	10,7
2	Середньооблікова чисельність працюючих, осіб	258	245	-13	-5,0
2.1.	з них робітників, осіб	238	223	-15	-6,3
3	Питома вага робітників у загальній чисельності працівників, %	92,25	91,02	-1,23	-
4	Кількість відпрацьованих робітниками, тис.люд.-днів	14,49	15,21	0,72	5,0
5	Кількість відпрацьованих робітниками, тис.люд.-год.	115,97	121,7	5,73	4,9
6	Кількість днів, відпрацьованих одним робітником, днів	236	237	1,00	0,4
7	Середня тривалість робочого дня, год.	8	8	0	x
8	Середня продуктивність праці одного робітника, тис.грн/ос	1595,10	1884,49	289,39	18,1
9	Середньоденна продуктивність праці одного робітника, тис.грн/ос	110,08	123,90	13,82	12,6
10	Середньогодинна продуктивність праці одного робітника, тис.грн/ос	13,75	15,48	1,73	12,6

Результати аналізу продуктивності праці на підприємстві свідчать про те, що виконано план за всіма показниками продуктивності.

У 2022 році відзначається підвищення середньої продуктивності праці на одного робітника (збільшення на 18,1%) у порівнянні з 2021 роком. Темп зростання продуктивності праці робітників пояснюється зміною структури

персоналу, зокрема, зменшення питомої ваги робітників у загальному складі персоналу на 1,23%. У 2022 році також відбулося підвищення середньоденної продуктивності праці (на 12,6%), за рахунок збільшення кількості відпрацьованих робітниками тис.люд.-днів на 5% в порівнянні з 2021 роком. Зростання середньогодинної продуктивності праці одного робітника, відбулося за рахунок збільшення у 2022 році кількості відпрацьованих робітниками, тис.люд.-год також на 4,9%. Оскільки кошти на оплату праці доцільно використовувати таким чином щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання рівня її оплати, то для оцінки даного співвідношення розрахуємо коефіцієнт випередження. Даний коефіцієнт розраховується за формулою 2.8 і становить :

$$\text{Квипер.} = \text{ПрирістПП} / \text{ПрирістСзп} \quad (2.8)$$

де Приріст Сзп – темп зростання середньої заробітної плати;

Приріст ПП – темп зростання продуктивності праці [25].

$$\text{Квипер.} = 6,7 : -0,2 = -33,5$$

Результати розрахунків представимо в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Аналіз середньої заробітної плати ПрАТ «Лантманнен Акса» за 2021-2022 рр.

№ з/п	Показники	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення	Темп зростання, %
1	2	3	4	5	6
1	Фонд заробітної плати, всього, тис.грн	84 734	80 322	-4 412	-5,2
2	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	258	245	-13	-5,0
3	Середня заробітна плата одного працівника, тис. грн/особу	328,43	327,84	-1	-0,2
4.	Продуктивність праці на одного працівника основного контингенту, тис. грн/особу	2 229	2 377	148,38	6,7
5.	Середньорічна заробітна плата працівника	27,4	27,3	-0,05	-0,2
6.	Коефіцієнт випередження	X	X	X	-0,34

На основі розрахунків можна зазначити, що середня заробітна плата одного працівника у 2022 році зменшилась на 1 тис. грн на особу, що в

абсолютному вираженні складає -0,2%. Коефіцієнт випередження використовується для оцінки того, наскільки швидко зростає оплата праці порівняно з показниками продуктивності праці. Отже, в даному контексті від'ємне значення коефіцієнта випередження вказуватиме на те, що темп зростання оплати праці перевищує темп зростання продуктивності праці, що може свідчити про недоцільність або неефективність управління ресурсами на підприємстві.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II

Після детального аналізу виробничо-господарської діяльності та фінансового стану ПрАТ «Лантманнен Акса» можна зробити висновок про погіршення фінансового положення та погіршення можливостей безперебійного функціонування даного суб'єкта господарювання.

На основі аналізу основних техніко-економічних показників діяльності ПрАТ «Лантманнен Акса» за період 2021-2022 роки не всюди можна визначити позитивну тенденцію в динаміці. Важливо відзначити значний спад у прибутку від операційної діяльності та відповідно в чистому прибутку, що призвело до зменшення показників рентабельності підприємства в порівнянні з попереднім періодом, зменшення чисельності працівників і, відповідно, витрат на оплату праці.

На підставі аналізу ділової активності ПрАТ «Лантманнен Акса» можна визначити позитивну динаміку ключових показників. Треба враховувати, що баланс підприємства не є абсолютно ліквідним.

РОЗДІЛ III ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ АУДИТУ ПРОЦЕСУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1 Теоретичні аспекти аудиту процесу розрахунків з оплати праці

Однією з ключових складових успішного управління підприємством є правильна та ефективна система розрахунків з оплати праці. Забезпечення чесності, точності та справедливості цього процесу визначається не лише внутрішніми політиками підприємства, але й його здатністю відповідати сучасним стандартам, вимогам законодавства та забезпечувати інтереси працівників. Аудит оплати праці визначається не лише як інструмент забезпечення відповідності вимогам, але й як стратегічний ресурс для створення конкурентних переваг та підвищення корпоративної ефективності.

Аудит оплати праці — це процес систематичного огляду та оцінки системи розрахунків за працю на підприємстві. Метою аудиту є перевірка точності, законності та ефективності процесів оплати праці. Аудитори вивчають внутрішні контрольні процедури, відповідність законодавству та стандартам, а також вплив оплати праці на фінансовий стан підприємства. Дослідження включає аналіз систем оплати, перевірку документації та рекомендації з удосконалення внутрішніх процесів управління персоналом. Аудит оплати праці спрямований на забезпечення справедливості та ефективності виплат, дотримання правил і нормативів, а також підтримку відповідності законодавству та стандартам в сфері праці.

Однією з важливих частин аудиту є оцінка внутрішніх систем управління персоналом, включаючи процеси реєстрації робочого часу, контроль за відпустками, а також облік та аналіз продуктивності працівників. Аудитори також звертають увагу на відповідність оплати праці принципам справедливості та рівноправ'я, уникання дискримінації та дотримання стандартів у сфері праці.

Результати аудиту забезпечують підприємство докладною інформацією щодо ефективності його системи оплати праці, ризиків та можливостей для

вдосконалення, а також дотримання комплексу законодавчих норм та стандартів. Такий аналіз допомагає підприємствам забезпечити справедливі та конкурентоспроможні умови оплати праці для своїх працівників.

Джерелами інформації, які використовуються під час проведення аудиту, є аналітичні та синтетичні дані за рахунками № 661 «Розрахунки по заробітній платі», № 662 «Розрахунки з депонентами», а також рахунком № 441 «Прибуток нерозподілений». Також використовується первинна бухгалтерська документація, що стосується виробітку, нарахувань та розрахунків за оплату праці (такі як табель робочого часу, маршрутні листи і інші), а також листки тимчасової непрацездатності та нормативно-правові документи [26, с.5].

Нижче наведені основні завдання аудиту розрахунків з оплати праці.

- *Перевірка вірності розрахунків:* Перевірка точності та правильності проведення розрахунків за оплату праці, включаючи заробітну плату, доплати, виплати за відпустки, премії та інші компоненти.
- *Дотримання законодавства та нормативів:* Перевірка відповідності розрахунків з оплати праці чинному законодавству, колективним договорам, положенням та іншим нормативним актам.
- *Адекватність та систематичність розрахунків:* Визначення та перевірка системності та адекватності процесів розрахунків з оплати праці відповідно до внутрішніх процедур та стандартів підприємства.
- *Забезпечення достовірності інформації:* Перевірка достовірності та цілісності інформації, яка використовується при розрахунках оплати праці.
- *Оцінка контролю над ризиками:* Аналіз систем контролю та запобігання ризикам, пов'язаним з розрахунками оплати праці, зокрема виявлення можливих шахрайств чи помилок. Оформлення оцінки стану внутрішнього контролю організації у трудових відносинах [27,с.126].
- *Аналіз витрат та бюджетування:* Перевірка відповідності розрахунків з оплати праці плановим бюджетам і визначення ефективності використання фінансових ресурсів.

- *Оцінка спроможності впровадження змін:* Визначення готовності підприємства до впровадження змін в систему розрахунків оплати праці та аналіз його адаптивності до змін в законодавстві та бізнес-середовищі.

Таблиця 3.1

Відображення аудиту розрахунків з оплати праці на основі господарських операцій

Господарські операції	Детальні операції, що підлягають перевірці при проведенні аудиту
Нарахування заробітної плати	Нарахування основної заробітної плати
	Нарахування додаткової заробітної плати
	Нарахування заохочувальних та компенсаційних виплат
	Нарахування сум відпускних та лікарняних
	Розрахунок середньої заробітної плати
Нарахування на заробітну плату	Нарахування Єдиного соціального внеску (ЄСВ)
Утримання із заробітної плати	Утримання ПДФО
	Утримання військового збору
	Утримання професійних внесків
	Інші утримання
	Своєчасно неповернуті підзвітні суми
Виплата заробітної плати працівникам	Визначення суми заробітної плати до виплати працівникам
	Виплата заробітної плати працівникам через банк або касу
Узагальнення інформації щодо розрахунків з оплати праці на рахунках синтетичного та аналітичного обліку	Узагальнення інформації на рахунках бухгалтерського обліку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» тощо.
Відображення інформації про розрахунки з оплати праці у фінансовій звітності	Звіт про фінансовий стан (за формою №1)
	Звіт про фінансовий результат (за формою №2)
	Звіт про рух грошових коштів (за формою №3)

Порушення обліку розрахунків за оплату праці може виникнути з різних причин і мати серйозні наслідки для підприємства. Ці порушення можуть призвести до штрафів від контролюючих органів, втрати довіри співробітників та можуть мати негативний вплив на фінансовий стан підприємства. Після аудиту такі порушення повинні бути виправлені, а механізми контролю та обліку розрахунків за оплату праці повинні бути вдосконалені для уникнення подібних проблем у майбутньому.

Детально розглянемо типові порушення та їх характеристики (табл.3.2).

Таблиця 3.2

Типові порушення обліку розрахунків за оплати праці за результатами аудиту

Порушення	Характеристика
1	2
Відсутні табелі робочого часу	Відсутність табелів призводить до ускладнення процесу підрахунку годин, які відпрацювали робітники.
Неповне утримання та нарахування авансів	Визначається документальними та зустрічними перевітками. Наслідком можуть з'явитись необґрунтовані виплати коштів та їх розкрадання.
Неправильний розрахунок податку з доходів фізичних осіб (ПДФО)	Визначається шляхом документальних та арифметичних перевірок. Наслідком може стати викривлення інформації про розрахунки з бюджетом по податку.
Неправильний розрахунок єдиного соціального внеску (ЄСВ)	Визначається шляхом документальних та арифметичних перевірок, а також проведенням аналітичних процедур. Наслідком може стати викривлення інформації про розрахунки з Пенсійним фондом України.
Примусова відпустка за власний рахунок більше ніж на 15 календарних днів в рік	Визначається шляхом перевірки табелів робочого часу, наказів, які стосуються підприємства. Це впливає на розміри нарахування оплати праці.
Звільнення працівників з порушенням чинного законодавства	Визначається шляхом перевірки первинних документів. Вся відповідальність покладена на керівництво підприємства.

Важливо відзначити, що порушення законодавства може власника або учасника підприємства піддати дисциплінарному, фінансовому, адміністративному чи навіть кримінальному покаранню. За не виконання визначених термінів укладення договорів або невідповідність законодавчим вимогам у звітності може бути нараховано штраф, а за виявлені помилки у фінансовій звітності - застосовано фінансові санкції чи адміністративну відповідальність.

Велике значення також приділяється кваліфікації та професійним навичкам аудитора. Ефективне проведення аудиту вимагає від фахівця глибокого розуміння предмету аудиту та постійного підвищення кваліфікації. Аудитор повинен бути компетентним в даній галузі та висококваліфікованим для забезпечення високої якості проведення аудиторської перевірки. Окрім

того, важливо бути в курсі змін у законодавстві та обліковій практиці, щоб вчасно адаптувати свої знання до сучасних вимог та стандартів.

3.2. Організація проведення аудиту на ПрАТ «Лантманнен Акса» процесу розрахунків з оплати праці.

Всі підприємства, прагнуть впроваджувати внутрішній контроль, проте не завжди цей процес є ефективним. Малі підприємства часто обмежені кількістю персоналу та ресурсів, необхідних для належної організації системи контролю. У більшості випадків директор чи головний бухгалтер виконують функції контролю, замість того щоб утворювати спеціальну службу. Щодо великих підприємств, які мають великі матеріальні ресурси та спеціалізовані служби контролю, такі, як вивчене підприємство, можуть також стикатися з негативними аспектами, зокрема, неефективним керівництвом. Це може призвести до значних втрат для підприємства та негативно вплинути на його ефективність і фінансові показники.

Для ефективного виконання розробленого плану аудиторської перевірки, аудитор також формує докладну програму проведення аудиту. У цьому контексті важливо конкретизувати завдання та процедури, які будуть застосовані до кожного об'єкту аудиту. Крім того, програма аудиту повинна включати перелік об'єктів аудиту за їхніми напрямками та визначати час, необхідний для виконання кожного напрямку аудиту чи окремої аудиторської процедури.

Методи й методичні прийоми, що використовуються під час аудиту на ПрАТ «Лантманнен Акса»:

- оцінка фактичної наявності;
- перерахунок;
- оцінка;
- перегляд;
- зіставлення.

Програма аудиту розрахунків з оплати праці ПрАТ «Лантманнен Акса» представлена в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Програма аудиту розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Лантманнен Акса»

№ з/п	Перелік аудиторських процедур	Виконавець	Період	Документи, що підлягають перевірці
1	2	3	4	5
1.	Перевірка наявності і відповідності до чинного законодавства: – колективного договору; – положення про преміювання; – положення про оплату праці; – інших нормативних документів.	Ісаєва Д.Р.	16.10.2023	Колективний договір, положення про преміювання, положення про оплату праці, інші нормативні документи
2.	Наявність і відповідність до чинного законодавства документів із кадрового складу: – наказів на прийняття/ звільнення працівників; – табелів з обліку робочого часу; – нарядів та розцінок; – штатного розпису; – договорів цивільно-правового характеру.	Ісаєва Д.Р.	16.10.2023	Накази про прийняття, звільнення працівників, табелі обліку робочого часу, штатного розпису, договори цивільно-правового характеру.
3.	Перевірка достовірності вхідних залишків у відображенні розрахунків з оплати праці та у розрахунках за страхуванням: за роками, а саме: залишок на кінець попереднього року дорівнює залишку на початок звітнього року; також синтетичного та аналітичного обліку.	Ісаєва Д.Р.	17.10.2023	Головна книга, журнали, картка рахунку, оборотно-сальдові відомості (ОСВ), накази нарахувань та утримань із заробітної плати.
5.	При ручному аналізі – перевірка відповідності осіб і сум у платіжних та розрахункових відомостях.	Ісаєва Д.Р.	18.10.2023	Розрахунково-платіжні відомості, видаткові касові ордери.
8.	За наявністю видачі позик - перевірка договорів і важливих умов у них (розрахунки і терміни).	Ісаєва Д.Р.	19.10.2023	Договори позик, виписка банку.
9.	Перевірка відповідності наказів до фактичних розрахункових виплат.	Ісаєва Д.Р.	20.10.2023	Розрахунково-платіжні відомості, виписка банку.

Продовження таблиці 3.3

1	2	3	4	5
10.	За наявністю відрядної оплати праці – перевірка відповідності обсягів виконаних робіт і бази відображення нарахування відрядної оплати праці.	Ісаєва Д.Р.	20.10.2023	Наряд на відрядну роботу, нормовані завдання, акордне завдання-наряд, маршрутний лист, рапорт.
11.	При відпрацюванні неповний місяць – перевірка достовірності нарахування заробітної плати за посадовими окладами співробітників.	Ісаєва Д.Р.	21.10.2023	Трудові договори, табель обліку робочого часу, штатний розпис.
12.	Перевірка правомірності надання додаткових відпусток.	Ісаєва Д.Р.	21.10.2023	Заяви працівників
13.	Перевірка правильності розрахунку заробітної плати за відпустку, компенсації за невикористані дні відпустки.	Ісаєва Д.Р.	23.10.2023	Розрахункові відомості, бухгалтерські довідки про використання резерву відпусток.
14.	Перевірка достовірності нарахування виплат за листками непрацездатності.	Ісаєва Д.Р.	23.10.2023	Листки непрацездатності, довідка ОК-5 , ОК-7.
15.	Перевірка достовірності утримання за виконавчими листами.	Ісаєва Д.Р.	26.10.2023	Виконавчі листи, розрахунки бухгалтера.
16.	Перевірка відповідності до чинного законодавства нарахувань, утримань зборів та внесків до Державного пенсійного фонду, фонду державного страхування на випадок безробіття, фонду соціального страхування, фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.	Ісаєва Д.Р.	01.11.2023 02.11.2023	Індивідуальні картки, податкові ставки, Головна книга, бухгалтерські довідки.
17.	Перевірка достовірності, повноти і своєчасності перерахувань внесків та зборів до державних фондів соціального та пенсійного страхування.	Ісаєва Д.Р.	01.11.2023 02.11.2023	Розрахунково-платіжні відомості, виписки банку.
19.	Перевірка депонованих сум по заробітній платі.	Ісаєва Д.Р.	08.11.2023	Книга аналітичного обліку депонованої заробітної плати, каса
20.	Зіставлення сум, відображених у фінансовій звітності, із залишком у регістрах бухгалтерського обліку у Головній книзі.	Ісаєва Д.Р.	09.11.2023	Форми фінансової звітності, Головна книга, регістри обліку.
21.	Оформлення і узагальнення результатів перевірки.	Ісаєва Д.Р.	09.11.2023 10.11.2023	

Аудит розрахунків з оплати праці розпочинається перевіркою відповідності даних аналітичного обліку з оплати праці показникам синтетичного обліку на субрахунку № 661 в Головній книзі та бухгалтерському балансі на конкретну дату. Для досягнення цієї мети проводиться порівняння залишку субрахунку № 661 на початок місяця в Головній книзі з балансом підприємства та підсумковими сумами розрахункових та платіжних відомостей. У разі виявлення розбіжностей між даними аналітичного та синтетичного обліку під час аудиту, аудитори визначають причини їх виникнення.

Аудит розрахунків з оплати праці відбувається за наступною схемою (рис. 3.1).



Рис. 3.1 - Процес контролю розрахунків з оплати праці

Після цього здійснюється перевірка правильності тарифікації працівників, яка включає порівняння записів у штатному розписі з відомостями у трудових книжках та копіях дипломів. У випадках, коли тарифікація базується на копіях документів (атестатів, свідоцтв), рекомендується вимагати пред'явлення оригіналів від їх власників. Якщо

оригінали відсутні, направляються запити до навчальних закладів, зазначених у документах. Проводиться порівняння фактично заміщених штатних посад зі затвердженим штатним розписом, а також перевірка законності наданих доплат і надбавок [28 с.534]. Подальший етап включає аудит достовірності первинного обліку, а також перевірку правильності заповнення та ведення документації, такої як табель обліку робочого часу і графіки роботи.

На наступному етапі аудиту розрахунків з оплати праці виконується вибіркова перевірка точності розрахунку оплати праці для працівників, які отримують оплату за годинною та відрядною системами. Перш за все, через таблиці перевіряється правильність розрахунку заробітної плати для працівників із годинною оплатою праці, забезпечуючи відповідність тарифним розрядам, тарифним ставкам і посадовим окладам. Далі ця перевірка розповсюджується і на працівників, що отримують відрядну оплату праці. Крім того, визначається, чи проводився внутрішній аудит для забезпечення відповідності фактичних обсягів виконаних робіт, які зазначені в відповідних первинних документах [30 с.123]. Особлива увага приділяється перевірці вірності розрахунку виплат, передбачених законодавчими актами щодо невідпрацьованого часу на виробництві, зокрема за неявочний час, важливий вид оплати, який включає в себе оплату відпусток.

Також здійснюється аудит правильності розрахунків та перерахувань 22% від загальної суми нарахованої заробітної плати по всьому підприємству як єдиного соціального внеску. При цьому особлива увага приділяється випадкам, коли на підприємстві заробітна плата нараховувалась, але не виплачувалась, або виплачувалась неповністю, або ж коли не нараховувалась і не виплачувалась, проте підприємство повинно щомісячно перераховувати внески.

План аудиторської перевірки на ПрАТ «Лантманнен Акса» містить наступні етапи:

- 1) Початковий етап відбувається на початку аудиторської перевірки під час її планування, а також під час періодичних коригувань у плановій

документації під час самої перевірки. Основною метою цього етапу є глибше розуміння системи трудових відносин на підприємстві та виявлення можливих невірно відображених фактів у фінансовій звітності. У підготовчому етапі використовуються методи аудиту, що не обов'язково пов'язані з розрахунками, і достатньо мати загальні знання в галузі бухгалтерського обліку та розуміння системи внутрішнього контролю та обліку.

- 2) Детальний аудит проводиться шляхом незалежних тестів, які фокусуються на суті операцій, таких як обороти та сальдо на рахунках 47, 65, 66, 81. На даному етапі основною метою є отримання аудиторських підтверджень, які в подальшому допоможуть з'ясувати ефективність системи бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю щодо виплат працівникам. Під час детального аудиту використовуються методи порівняння фактичних показників з отриманими під час перевірки, процентні методи та метод балансової зв'язки.
- 3) Заключний етап застосовується при аналізі виявлених відхилень під час проведення оцінки ефективності та формуванні аудиторського звіту. На цьому етапі підтверджуються сформовані висновки та визначаються показники ефективності використання трудових ресурсів. До методів, що використовуються на цьому етапі, входять логічний аналіз та оцінка отриманої інформації під час перевірки.

3.3 Напрями удосконалення обліково-аналітичних та контрольних аспектів процесу розрахунків з оплати праці

Нинішня податкова система в Україні характеризується нестабільністю та внутрішніми суперечностями, що відбивається на оподаткуванні доходів фізичних осіб. Збільшення податкових обтяжень є негативною обставиною, що призводить до зниження продуктивності та якості послуг взагалі, а також активізації тенденції громадян у прихованому утриманні своїх фінансів, порушуючи таким чином довіру до системи оподаткування. З іншого боку, високий дефіцит державного бюджету вимагає постійного збільшення

податкових надходжень для забезпечення фінансової стійкості. Така ситуація стає неодмінною реальністю сучасності в Україні, ставлячи під сумнів оптимальне взаємозв'язок між податковими ставками та обсягами податкових надходжень.

Одним з ключових напрямків удосконалення є впровадження автоматизованих систем обліку та розрахунків. Застосування сучасних програмних рішень дозволяє підвищити точність розрахунків, скоротити час на їх виконання та уникнути помилок, пов'язаних із ручним введенням даних.

Створення системи контролю за витратами на оплату праці допомагає уникнути зайвих витрат та підвищити фінансову стійкість підприємства. Моніторинг розходів на оплату праці може виявити можливості для оптимізації витрат та вдосконалення ефективності. Важливим напрямком є розвиток систем аналізу продуктивності праці. Визначення ключових показників продуктивності та їхній аналіз дозволяє ефективно оцінювати внесок працівників та вчасно реагувати на зміни в робочих процесах. Запровадження систем внутрішнього контролю допомагає попереджати можливі фінансові ризики та шахрайства. Точне ведення обліку робочого часу, відпусток та інших параметрів сприяє забезпеченню чесних та точних розрахунків.

З серед усіх податків, які оплачують працівники, найбільший обсяг припадає на ПДФО, що робить його ключовим у відношенні до надходжень до державного бюджету. Цей податок застосовується практично до кожного громадянина нашої країни.

Поширеною трудностю в оподаткуванні фізичних осіб є саме ПДФО, оскільки він застосовується до особистого доходу платника податків і встановлюється ставкою 18%.

Зарубіжний досвід показує ефективність практики, де розмір податкової ставки залежить від розміру оподатковуваного доходу. Наприклад, у Німеччині і Франції існує практика встановлення мінімальної ставки на рівні 14% та максимальної ставки на рівні 45%. Таким чином, збільшення рівня доходу призводить до застосування вищої податкової ставки.

Частина громадян у Франції повністю звільняється від сплати ПДФО, якщо їхні доходи не перевищують певного рівня. Для порівняння, в Україні кожна особа, незалежно від розміру заробітної плати, зобов'язана сплатити обов'язковий податок у розмірі 18%.

Щорічно у Франції парламент переглядає та затверджує нову шкалу податків, враховуючи рівень інфляції, стан бюджету та економічну обстановку в країні. Крім того, в країні існує розгалужена система податкових відрахувань, яка включає професійні, сімейні та майнові відрахування. З урахуванням прогресивної ставки податку, розмір відрахувань впливає на конкретно застосовувану ставку.

Узагальнюючи наведену інформацію, можна зробити висновок, що для поліпшення фіскальної функції оподаткування ПДФО рекомендується впроваджувати прогресивну шкалу оподаткування на доходи фізичних осіб. Також важливим є посилення заходів покарання за ухилення від сплати податків. Щоб підтримати розвиток малого і середнього бізнесу та забезпечити конкурентоспроможність наших підприємців у порівнянні з іншими компаніями, слід активно сприяти розвитку цього сектору.

Зміни у податковому законодавстві, яке регулює оподаткування доходів фізичних осіб військовим збором. Головною проблемою є відсутність спеціально створеного цільового фонду, який призначений для збору цього збору та має визначене цільове призначення. Наявність такого фонду має перевагу у тому, що це надає можливість детально та прозоро контролювати процедуру перерахування, використання та перевірки сум, сплачених у вигляді військового збору. Наразі всі кошти, які вираховані у вигляді військового збору, передаються до загального фонду державного бюджету.

Варто було б запровадити диференційовані ставки військового збору, які залежать від розміру доходів фізичних осіб. Завдяки цьому можна поліпшити умови оподаткування різних верств населення з різними рівнями оплати праці.

Окремого вирішення потребує питання удосконалення обліку робочого часу в умовах дистанційної роботи поза офісом. Через неспровоковані військові дії Російської Федерації до України, більшість компаній змінюють

умови праці для забезпечення більшого захисту працівникам, та все більше працівників працюють вдома або в укриттях. Дуже важко відстежувати, коли працівник почав роботу, а коли закінчив, та чи взагалі починав працювати. У даній ситуації, яка склалася, для більш точного ведення обліку робочого часу доречно електронно відслідковувати діяльності працівників, за попереднім погодженням з ними.

Для прикладу: у бухгалтерських та аутсорсингових компаніях, розглядаючи даний сценарій, відслідковується впровадження в 1С системи входу в програму через персоналізацію кожного працівника. Працівник увійшовши до програми, сам обирає своє прізвище та вносить пароль. Кожна дія працівника буде відображатись у програмі автоматично під його прізвищем, що в свою чергу дозволить сформувати коректний звіт та перевірити якість та обсяг виконаних робіт. З цими даними буде можливість здійснювати достовірні розрахунки заробітної плати.

Отже, напрями удосконалення обліково-аналітичних та контрольних аспектів забезпечення процесу розрахунків з оплати праці є ключовими для підвищення ефективності підприємства та забезпечення справедливості в оплаті праці працівників. Запропоновані методи вдосконалення обліку заробітної плати й управління трудовими ресурсами мають на меті вирішення проблем, пов'язаних із оплатою праці. Це спрямовано на посилення мотивації працівників до досягнення високих показників, що сприяють ефективному функціонуванню підприємства та виконанню планів і договірних зобов'язань. Мета полягає в підвищенні якості виконаної роботи, збільшенні продуктивності праці та оптимізації використання всіх ресурсів.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ III

Аудит розрахунків з оплати праці є важливим та складним аспектом аудиторської діяльності, оскільки безпосередньо впливає на економічні інтереси всіх працівників підприємства, яке перевіряється. Крім того, цей вид аудиту має ключове значення як для внутрішнього, так і для зовнішнього аудиту. Основна складність полягає в тому, що обробка великої кількості

первинної інформації вимагає уваги та концентрації, оскільки включає багато однотипних операцій, що забирають значний час.

Проведення аудиту розрахунків оплати праці з персоналом повинно бути націлене на аспекти, які включають: консультування та розробку рекомендацій з питань про організацію праці і виробництва.

Також, метою є підвищення ефективності розрахунків по заробітній платні та надання практичної допомоги як працівникам підприємства, так і вищому управлінському складу підприємства.

Для ефективного вирішення питань щодо оптимізації витрат на персонал важливо мати відповідну інформацію, концентруватися на проблемах, що мають реальне значення для підприємства, і враховувати основні потреби підприємства в цілому. Будь-яка неточність, невірний запис чи відсутність необхідної документації може призвести до потенційних проблем з нарахуванням заробітної плати та викликати серію порушень, які можуть мати серйозні наслідки. Впевнені, що висвітлені у роботі труднощі та запропоновані шляхи їх вирішення будуть корисними для вдосконалення облікового процесу на підприємстві.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

В дипломній роботі досліджено та вивчено організації і методики обліку та аудиту розрахунків з оплати праці та аналізу використання трудового ресурсу загально на виробничих підприємствах і окремо на прикладі ПрАТ «Латманнен Акса».

Україна визначає порядок оплати праці на двох рівнях: на державному та договірному. На рівні держави встановлюються мінімальні соціальні стандарти, які охоплюють питання заробітної плати, розмір мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, єдиного соціального внеску, а також визначаються умови та порядок надання відпусток. Договірне регулювання конкретизує та розширює встановлені законодавством гарантії та норми.

В аспекті нормативно-законодавчого регулювання розрахунків з оплати праці враховуються відповідні національні і міжнародні стандарти бухгалтерського обліку, а також закони, кодекси, постанови і методичні рекомендації, які мають вищу юридичну силу.

Важливо відзначити, що обов'язково проводиться утримання податку на доходи фізичних осіб у розмірі 18% та військового збору у розмірі 1,5%. У окремих випадках може застосовуватися податкова соціальна пільга, що призводить до зменшення суми оподаткованого доходу.

Також на заробітну плату нараховується єдиний соціальний внесок, і ставки цього податку можуть відрізнятися залежно від категорії працівників. Дослідження показало, що на підприємстві ПрАТ «Лантманнен Акса» посадові обов'язки співробітників бухгалтерії регламентовані посадовими інструкціями. Обліково-аналітична робота на підприємстві проводиться відокремленим структурним підрозділом – бухгалтерією, із головним бухгалтером на чолі. Бухгалтерія не лише здійснює розрахунки і нарахування заробітної плати, допомог, премій, пенсій працівникам і робітникам, але і організовує систему обліку цих сум до рахунків бухгалтерського обліку у відповідних регістрах. Нарахована заробітна плата відносяться на рахунки виробництва і включаються у статтю собівартості продукції. Всі представлені

особливості ведення процесу бухгалтерського обліку на ПрАТ «Лантманнен Акса» регламентується Наказом «Про облікову політику підприємства».

Детальний аналіз середньої заробітної плати ПрАТ «Лантманнен Акса» показав, що середня заробітна плата персоналу у 2022 році збільшилася на 47,57 тис. грн/особу. Коефіцієнт випередження (19,36) свідчить про те, що темпи зростання продуктивності праці в 2022 році випереджають темпи зростання оплати праці, що свідчить про продуктивне та ефективне використання трудових ресурсів та оплати праці.

Було проведено аналіз внутрішньої системи аудиту компанії. На основі отриманих результатів був розроблений план та програма проведення аудиту, виявлені недоліки в облікових документах, що стосуються розрахунків з оплати праці, та обґрунтовано типовий аудиторський висновок.

Висунуто пропозиції щодо вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці, включаючи створення субрахунків другого порядку, оптимізацію форм первинних документів та впровадження внутрішнього звіту щодо використання робочого часу та оплати праці. Також пропонуються заходи для поліпшення аналітичного обліку згідно з класифікацією виплат працівникам з метою підвищення ефективності облікової діяльності підприємства.

Здійснивши аналіз балансу ПрАТ «Лантманнен Акса» можна звернути увагу на підсумок балансу, який по відношенню до 2021 року зріс на 11%,

На підставі аналізу показників відображеного фінансового стану ПрАТ «Лантманнен Акса» можна висловити думку про стабільність фінансового стану та можливість подальшого перспективного функціонування цього суб'єкта господарювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України « Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95 – ВР (зі змінами) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатств народов (книги I–III) / А. Смит. – М. : Наука, 1992. – 572 с.
3. Сердюк В.Н. Бухгалтерский учет: [Учеб. пособ.]. – 9-е изд., имз. И доп. – Донецк: ДонНУ, 2009. – 595 с. 51. Смит А. Исследование о природе и причинах богатств народов (книги I–III) / А. Смит. – М. : Наука, 1992. – 572 с.
4. Бражнікова Л. М., Гарна С. О., Шнурко А. М. Особливості формування системи електронної звітності на підприємствах України. Інфраструктура ринку. 2020. № 39. С. 365–370. URL: <https://www.market-infr.od.ua/uk/39-2020> (дата звернення: 02.01.2020).
5. Васюренко Л. В. Еволюція теоретичних засад щодо поняття організації оплати праці. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. № 22. URL: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/29.pdf>
6. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. І.Лаптії. Право України. – 2019. – №7. – С. 81-84.
7. Овсюк Н. В. Ключові аспекти формування базових засад концепції взаємозв'язку обліку і контролю у сфері трудових правовідносин. Інформаційноаналітичний журнал «Економіка. Фінанси. Право». 2017. Вип. № 3/1. С. 39–43.
8. Олійник С.О., Чухно К.В. Сучасний стан та шляхи вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці. Розвиток аграрного сектору економіки України в умовах глобалізації: матеріали 73-ї Науково-практичної студентської конференції (Київ, 27 листопада 2019 року). м. Київ, 2019. С.119-120.
9. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. 3-те вид., перероб. та доп. / Володимир Іванович Прокопенко – Х.: Консум, 2020. – 528с.
10. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика. / О.І. Гадзевич – К. : КОНДОР, 2008. – 400 с

11. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» №996-XIV від 16 липня 1999р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/996-14>

12. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95>

13. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам" від 28.10.2003 № 601 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>

14. Машевська А.А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. Ефективна економіка, 2019. №11. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/189.pdf

15. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-0>

16. Закон України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

17. Черкашина Т. В., Бірук А. С. Гармонізація обліку заробітної плати на підприємствах за міжнародними стандартами. Облік, оподаткування і контроль: теорія та методологія: збірник матеріалів IV міжнвр. наук-практ. інтернет-конф Тернопіль:2018. 117-120с.

18. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» №996-XIV від 16 липня 1999р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/996-14>

19. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» затверджене Наказом Мінфіну від 28.10.2003 р. №601 із змінами і доповн. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>.

20. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19) «Виплати працівникам» затверджений від 01.01.2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011.
21. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436 – IV. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
22. Бруханський, Р. Ф. Бухгалтерський облік : навч. посіб. – Тернопіль : ТНЕУ, 2014. – 444 с
23. Войтюшенко Н. Інформаційні системи і технології в обліку: навч. посіб. Донецьк: ДонНУЕТ, 2009. 340 с. 4. Г
24. Пластівці заходять на територію круп [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.epravda.com.ua/columns/2018/12/14/643517/>.
25. Прокоп'єв, А.В. Ефективність використання трудових ресурсів підприємства [Текст]: робота на здобуття кваліфікаційного ступеня магістра; спец.: 051 - економіка / А.В. Прокоп'єв; наук. керівник О.М. Дериколенко. - Суми: СумДУ, 2020. - 59 с.
26. Кузьменко К. Ю. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві / К. Ю. Кузьменко // Технології та дизайн. – 2019. – № 1(18). – С. 1-7.
27. Пантелійчук Л. Особливості відображення на рахунках бухгалтерського обліку розрахунків за виплатами працівникам. Фінансова справа, 2016. травень (№17-18). С. 31-36
28. Рябчук О.Г., Коротаєва І.Р. Особливості та проблеми аудиту розрахунків з оплати праці. Науковий погляд: економіка та управління. 2018. № 4. С. 123–130.
29. Никонович М.О. Аудит : підручник / М.О. Никонович, К.О. Редько ; за ред. Є.В. Мниха. К. : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2018. –748 с.
30. Шокот О. А. Аудит розрахунків з оплати праці з використанням комп'ютерних технологій. Міжнародний науковий журнал. Серія «Економічні науки». 2016. № 1. С. 122–124.

ДОДАТКИ

Додаток А

Вид економічної діяльності: виробництво продуктів борошномельно-
Середня кількість працівників: 245
Адреса: 08304, м. Бориспіль, вул. Привокзальна, буд.3
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знаку

за КВЕД

10.61

Складено (зробити позначку «х» у відповідній клітинці):
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

V

Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2022 року

Форма № 1

Код за ДКУД

1801001

Актив	Код рядка	Примітка	На початок звітного періоду (31 грудня 2021 року)	На кінець звітного періоду (31 грудня 2022 року)
1	2		3	4
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи	1000	6	3 427	5 673
первісна вартість	1001		8 959	14 759
накопичена амортизація	1002		(5 532)	(9 086)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	5, 6	16 257	10 539
Основні засоби	1010	5	108 332	107 991
первісна вартість	1011		183 103	198 926
знос	1012		(74 771)	(90 935)
Інвестиційна нерухомість	1015		-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030		-	-
інші фінансові інвестиції	1035		-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040		-	-
Відстрочені податкові активи	1045	25	961	3 582
Інші необоротні активи	1090		-	-
Усього за розділом I	1095		128 977	127 785
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	8	41 881	60 789
Поточні біологічні активи	1110		-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	9	107 358	129 214
Дебіторська заборгованість за розрахунками:				
за виданими авансами	1130		3 266	9 719
з бюджетом	1135		3 226	5 243
у тому числі з податку на прибуток	1136		-	-
Дебіторська заборгованість щодо розрахунків за нарахованими доходами	1140		-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	9	136	139
Поточні фінансові інвестиції	1160		-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	10	11 118	8 146
Витрати майбутніх періодів	1170		-	-
Інші оборотні активи	1190		1	-
Усього за розділом II	1195		166 986	213 250
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		-	-
Баланс	1300		295 963	341 035

Приватне акціонерне товариство «ЛАНТМАННЕН АКСА»

Пасив	Код рядка	Примітка	На початок звітного періоду (31 грудня 2021 року)	На кінець звітного періоду (31 грудня 2022 року)
1	2		3	4
I. Власний капітал				
Зареєстрований капітал	1400	11	63 262	63 262
Капітал у дооцінках	1405		-	-
Додатковий капітал	1410		-	-
Резервний капітал	1415	11	4 003	5 758
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420		87 882	100 361
Неоплачений капітал	1425		-	-
Вилучений капітал	1430		-	-
Усього за розділом I	1495		155 147	169 381
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		-	-
Довгострокові кредити банків	1510		-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	7, 12	73 108	69 896
Довгострокові забезпечення	1520		-	-
Цільове фінансування	1525		-	-
Усього за розділом II	1595		73 108	69 896
III. Поточні зобов'язання і забезпечення				
Короткострокові кредити банків	1600	12	-	17 450
Поточна кредиторська заборгованість за:				
довгостроковими зобов'язаннями	1610	7	2 560	2 941
товари, роботи, послуги	1615	15	47 202	70 670
розрахунками з бюджетом	1620		1 399	1 771
у тому числі з податку на прибуток	1621		714	1 159
розрахунками зі страхування	1625	15	3 217	1 572
розрахунками з оплати праці	1630	15	11 739	5 867
за одержаними авансами	1635		1 473	1 009
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645		-	-
Поточні забезпечення	1660		-	-
Доходи майбутніх періодів	1665		-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	15	118	478
Усього за розділом III	1695		67 708	101 758
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		-	-
Баланс	1900		295 963	341 035

Генеральний директор

Червак І.І.

Головний бухгалтер

Мельничук Т.В.

Додаток Б

**Звіт про фінансові результати
(Звіт про сукупний дохід)
за 2022 рік**

Форма № 2

Код за ДКУД

1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	Примітка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2		3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	16	582 360	574 979
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	17	(420 241)	(379 633)
Валовий:				
прибуток	2090		162 119	195 346
збиток	2095		-	-
Інші операційні доходи	2120	18	1 602	9 366
Адміністративні витрати	2130	21	(36 700)	(30 726)
Витрати на збут	2150	22	(94 030)	(94 635)
Інші операційні витрати	2180	19	(4 882)	(4 197)
Фінансовий результат від операційної діяльності:				
прибуток	2190		28 109	75 154
збиток	2195		-	-
Дохід від участі в капіталі	2200		-	-
Інші фінансові доходи	2220	20	2 001	-
Інші доходи	2240		130	-
Фінансові витрати	2250	20	(6 682)	(26 367)
Втрати від участі в капіталі	2255		-	-
Інші витрати	2270	23	(5 124)	(4 788)
Фінансовий результат до оподаткування:				
прибуток	2290		18 434	43 999
збиток	2295		-	-
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	25	(4 200)	(8 896)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		-	-
Чистий фінансовий результат:				
прибуток	2350		14 234	35 103
збиток	2355		-	-

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	14 234	35 103

Приватне акціонерне товариство «ЛАНТМАННЕН АКСА»

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні витрати	2500	329 649	293 298
Витрати на оплату праці	2505	80 322	84 734
Відрахування на соціальні заходи	2510	17 153	17 895
Амортизація	2515	21 702	17 932
Інші операційні витрати	2520	75 806	65 152
Разом	2550	524 632	479 011

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток(збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток(збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Генеральний директор

Червак І.І.

Головний бухгалтер

Мельничук Т.В.



Приватне акціонерне товариство «ЛАНТМАННЕН АКСА»

Підприємство: Приватне акціонерне товариство «Лантманнен Акса»

 Дата (рік, місяць, число) 2022 12 31
 за ЄДРПОУ 00378537
Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
за 2022 рік

Форм № 3

Код за ДКУД

1801004

Стаття	Код рядка	Примітка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2		3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності				
Надходження від:				
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000		631 697	640 753
Повернення податків і зборів	3005		6 495	1 832
у тому числі податку на додану вартість	3006		6 495	1 832
Цільового фінансування	3010		1 517	735
Надходження авансів від покупців і замовників	3015		69 371	77 395
Надходження від повернення авансів	3020		372	974
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025		-	-
Надходження від борозанків неустойки (штрафів, пені)	3035		-	-
Надходження від операційної оренди	3040		-	-
Інші надходження	3095		2 490	2 897
Витрачання на оплату: товарів (робіт, послуг)	3100		(477 874)	(440 326)
Праці	3105		(70 065)	(61 732)
Відрахувань на соціальні заходи	3110		(17 996)	(15 964)
Зобов'язань з податків і зборів	3115		(33 933)	(39 563)
у тому числі:				
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116		(6 378)	(10 762)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117		(9 374)	(12 869)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118		(18 181)	(16 632)
Витрачання на оплату авансів	3135		(102 794)	(78 533)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140		-	(352)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145		-	-
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрастами	3150		-	-
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155		-	-
Інші витрочення	3190		(1 659)	(1 303)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195		7 621	86 814
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності				
Надходження від реалізації:				
необоротних активів	3205		477	447
Надходження від отриманих:				
відсотків	3215		-	-
дивідендів	3220		-	-
Надходження від погашення позик	3230		-	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235		-	-
Інші надходження	3250		-	-
Витрочення на придбання:				
необоротних активів	3260		(16 866)	(19 409)
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої	3280		-	-
Витрачання на надання позик	3275		-	-
Інші платежі	3290		-	-
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295		(16 389)	(18 962)
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності				

Приватне акціонерне товариство «ЛАНТМАННЕН АКСА»

Стаття	Код рядка	Примітка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2		3	4
Надходження від:				
Власного капіталу	3300		-	-
Отримання позик	3305		111 705	83 513
Інші надходження	3340		40	66
Витрачання на:				
Погашення позик	3350		(95 655)	(133 934)
Сплату дивідендів	3355		-	-
Витрачання на сплату відсотків	3360	14	(2 887)	(5 425)
Інші платежі	3390	7	(6 803)	(6 552)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395		6 400	(62 332)
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400		(2 368)	5 520
Залишок коштів на початок року	3405	10	11 118	331
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410		(604)	5 267
Залишок коштів на кінець року	3415	10	8 146	11 118

Рядок 3095 «Інші надходження» розділу «Рух коштів у результаті операційної діяльності» включає: надходження від продажу оборотних активів в сумі 2 128 тис. грн. (2021 рік: 2 323 тис. грн.), надходження авансів та інші надходження в сумі 362 тис. грн. (2021 рік: 574 тис. грн.).

Рядок 3190 «Інші витрачання» розділу «Рух коштів у результаті операційної діяльності» включає витрачання на підзвітні в сумі 653 тис. грн. (2021 рік: 530 тис. грн.), чистий збиток від продажу валюти в сумі 560 тис. грн. (2021 рік: 411 тис. грн.), виплати аліментів та інших утримань по виконавчим листам в сумі 412 тис. грн. (2021 рік: 306 тис. грн.) та інші витрачання в сумі 34 тис. грн. (2021 рік: 56 тис. грн.).

Рядок 3390 «Інші платежі» розділу «Рух коштів у результаті фінансової діяльності» включає оплату орендних платежів на суму 6 530 тис. грн. в тому числі ПДВ 1 088 тис. грн. (2021 рік: 6 044 тис. грн. в тому числі ПДВ 1 007 тис. грн.) та банківських комісій за одержані кредити на суму 273 тис. грн. (2021 рік: 508 тис. грн.).

Генеральний директор



Червак І.І.

Головний бухгалтер



Мельничук Т.В.

Приватне акціонерне товариство «ЛАНТМАННЕН АКСА»



Підприємство: Приватне акціонерне товариство «Лантманнен Акса»

Дата (рік місяць число)
за ЄДРПОУ2021 12 31
00378537

Звіт про власний капітал за 2022 рік

Форма № 4

Код за ДКУД

1801005

Стаття	Код реєстрації	Зарес- тований (пайовий) капітал	Капітал у доодіноках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Переоцін- ковий прибуток (меншанні в збиток)	Неоплаче- ний капітал	Видучений капітал	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Залишок на початок року	4000	63 262	-	-	4 003	88 121	-	-	155 386
Коригування:									
Зміна об'ємів пайовий	4003	-	-	-	-	-	-	-	-
Виправлення помилок	4010	-	-	-	-	(339)	-	-	(339)
Інші зміни	4090	-	-	-	-	-	-	-	-
Скоригований залишок на початок року	4095	63 262	-	-	4 003	87 882	-	-	155 147
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100	-	-	-	-	14 234	-	-	14 234
Інший сукупний дохід за звітний період	4110	-	-	-	-	-	-	-	-
Доходів (убиток) необоротних активів	4111	-	-	-	-	-	-	-	-
Інший сукупний дохід	4116	-	-	-	-	-	-	-	-
Розподіл прибутку:									
Виплата власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	-	-	-	-
Спрямований прибуток до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	-	-	-	-
Відрахування до резервного капіталу (Принципи II)	4210	-	-	-	1 755	(1 755)	-	-	-
Внесок учасників:									
Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	-	-	-	-
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-
Видучення капіталу:									
Випуск акцій (чисток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (чисток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-
Анулювання викуплених акцій (чисток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-
Видучення частин в капіталі	4275	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	-	-	-	-	-	-	-
Розподіл змін в капіталі	4295	-	-	-	-	-	-	-	-
Залишок на кінець періоду	4300	63 262	-	-	5 758	100 361	-	-	169 381

Генеральний директор

Черняк І.І.

Головний бухгалтер

Мельничук Т.Б.